

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Katarina Antić**

**ŠTUDENSKO DELO IN ZAPOSLOVANJE MLADIH**

**DIPLOMSKO DELO**

**LJUBLJANA, 2006**

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Katarina Antić**

**mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović**

# **ŠTUDENTSKO DELO IN ZAPOSLOVANJE MLADIH**

**DIPLOMSKO DELO**

**LJUBLJANA, 2006**

*Hvala,*

*mentorju doc. dr. Miroljubu Ignjatoviću za strokovno pomoč in nasvete;*

*Meliti za lektoriranje;*

*prijateljem in sodelavcem za vzpodbudo.*

*Ne nazadnje HVALA družini, ki mi je skozi vsa leta študija stala ob strani.*

# **POVZETEK**

## **ŠTUDENSKO DELO IN ZAPOSLOVANJE MLADIH**

### **KLJUČNE BESEDE:**

- mladi
- brezposelnost
- študentsko delo

V svoji diplomski nalogi sem prikazala položaj mladih na slovenskem trgu delovne sile. Opisala sem specifične značilnosti mladih, ki njihov položaj na trgu delovne sile bodisi otežujejo, bodisi izboljšujejo. Stopnje registrirane in anketne brezposelnosti mladih kažejo, v kakšnem položaju so mladi na trgu delovne sile v primerjavi z ostalimi starostnimi skupinami. Izpostavila sem tudi trend podaljševanja izobraževanja in pojav brezposelnosti mladih diplomantov, predvsem diplomantov družboslovnih in poslovnih ved. Posebno pozornost pa sem namenila analizi vse bolj razširjenega študentskega dela pri nas. Ukvarjala sem se s pomanjkljivo zakonsko regulacijo tovrstnega dela v Sloveniji. Poudarila pa sem tudi problem zlorab, ki se dogajajo na področju študentskega dela. Ko sem primerjala študentske in redne zaposlitve in analizirala oglase za ta dela, sem ugotovila podobnosti med njimi, saj se zahteve za zasedbo študentskih delovnih mest dokaj približujejo zahtevam za zasedbo ostalih delovnih mest. Poudarila sem ugotovljene prednosti in slabosti, ki jih prinaša študentsko delo posameznikom, delodajalcem in trgu delovne sile.

# **SUMMARY**

## **STUDENT WORK AND YOUTH EMPLOYMENT**

### **KEY WORDS:**

- Youth
- Unemployment
- Student work

In my diploma work I have dealt with the status of young people in Slovenian labour market. I have described special characteristics, making the situation of the young Slovenian generation difficult in the present labour market, or making it easier for them. Recorded and investigated degrees of unemployed young people show the young people's situation in the labour market in comparison with employing the other age groups. I have also exposed the trend of prolonging the education and the turning up of the number of unemployed young people having their diplomas, especially of those, finishing social and business science. My special attention was devoted to the analysis of the enlarging percentage of student work in our country. I have dealt with incomplete legal regulations of student work in Slovenia. I have also stressed the problem of the misuses occurring at the student work. Comparing student and regular employments and analysing the advertisements for this work, I found out some similarities between them. The pretensions for getting student work have been coming nearer to those for other working posts. I have emphasized what advantages and disadvantages of student work bring to the individuals, the employers and to the labour market.

# KAZALO

<b>1. UVOD</b>	<b>5</b>
<b>2. SPREMEMBE NA SLOVENSKEM TRGU DELOVNE SILE</b>	<b>7</b>
<b>2.1 MLADI KOT SPECIFIČNA KATEGORIJA NA TRGU DELOVNE SILE</b>	<b>9</b>
2.1.1 Mladost	9
2.1.2 Znanje	11
2.1.3 Osebnostne značilnosti	11
2.1.4 Delovne izkušnje	12
<b>3. POLOŽAJ MLADIH NA SLOVENSKEM TRGU DELOVNE SILE</b>	<b>13</b>
<b>3.1 IZOBRAŽEVANJE</b>	<b>14</b>
<b>3.2 MLADI V FLEKSIBILNIH OBLIKAH ZAPOSLOTITVE</b>	<b>17</b>
<b>3.3 BREZPOSELNOST MLADIH</b>	<b>19</b>
<b>3.3.1 Registrirana brezposelnost</b>	<b>19</b>
3.3.2 Anketna brezposelnost	21
3.3.3 Brezposelnost mladih diplomantov	24
<b>3.4 UKREPI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA NAMENJENI MLADIM</b>	<b>27</b>
<b>4. ŠTUDENSKO DELO</b>	<b>28</b>
<b>4.1 ZAKONSKA UREDITEV PODROČJA ŠTUDENSKEGA DELA</b>	<b>29</b>
4.1.1 Študentski servisi kot posredniki del za dijake in študente	31
4.1.2 Ureditev študentskega dela po Evropi	32
<b>4.2 POLOŽAJ ŠTUDENTOV V SLOVENIJI</b>	<b>34</b>
<b>4.3 KAKŠNA SO ŠTUDENSKA DELA V PRIMERJAVI Z REDNO ZAPOSLOTVIJO?</b>	<b>38</b>
4.3.1 Z vidika pogojev za zasedbo delovnih mest	38
4.3.2 Z vidika trajanja dela	42
<b>4.4 ZLORABE NA PODROČJU ŠTUDENSKEGA DELA</b>	<b>43</b>
<b>4.5 PREDNOSTI IN SLABOSTI ŠTUDENSKEGA DELA, VPLIV NA TDS</b>	<b>46</b>
4.5.1 Vidik delodajalcev	46
4.5.2 Vidik študentske delovne sile	47
4.5.3 Makro vidik/ vpliv na trg delovne sile	49
<b>5. SKLEP</b>	<b>50</b>
<b>VIRI IN LITERATURA</b>	<b>52</b>
<b>INTERNETNI VIRI</b>	<b>53</b>
<b>PRILOGA A</b>	<b>57</b>
<b>PRILOGA B</b>	<b>65</b>

## 1. UVOD

Za témo diplomskega dela sem se odločila, kajti to področje me zelo zanima, predvsem zato, ker sem se tudi sama znašla na razpotju svojega razmišljanja: Kakšen je položaj mladih na slovenskem trgu delovne sile in kakšen učinek ima študentsko delo na zaposlovanje mladih.

Pravzaprav je študentsko delo zelo zanimiv pojav, kajti take oblike dela naši starši niso poznali. Na prvi pogled se zdi, da ima lahko študentsko delo le pozitivne učinke, saj kaj bi bilo lahko tako negativnega v tem, da že med izobraževanjem občasno vstopamo na trg delovne sile, se seznanjamo z delovnimi procesi in nenazadnje zaslužimo kakšen tolar in s tem razbremenimo starše visokih stroškov izobraževanja.

Toda dijaška oziroma študentska leta se prej ali slej zaključijo in nastopi obdobje, ko večina mladih začne aktivno iskati prvo »pravo« zaposlitev. Ob pojavu brezposelnosti mladih pa se porodi vrsta vprašanj v zvezi s tem, kako je do tega sploh prišlo. Paradoks je namreč ravno v tem, da delodajalci zelo radi najemajo mlado delovno silo, kar se kaže v razširjenosti študentskega dela. Ko pa začnemo govoriti o redni zaposlitvi, pa mladi postanejo tista skupina, kateri je otežen vstop na trg delovne sile, saj so brez izkušenj.

Ob teh dveh nasprotujočih si položajih mladih v naši družbi, sem se vprašala, kakšen učinek bi lahko imelo študentsko delo na zaposlovanje mladih. Postavljam dve nasprotujoči si hipotezi:

1. Delo preko študentskega servisa tudi prispeva k brezposelnosti mladih.
2. Delo preko študentskega servisa izboljšuje zaposljivost mladih.

V prvi vrsti me zanimajo značilnosti spreminjanja slovenskega trga delovne sile in značilnosti mladih kot specifične kategorije na trgu delovne sile, kar sem opredelila v drugem poglavju pričujočega dela.

S pomočjo nekaterih empiričnih podatkov sem v tretjem poglavju prikazala, kakšen je položaj mladih na slovenskem trgu delovne sile. V prvi vrsti me je zanimalo, kakšna je ponudba mlade delovne sile, predvsem iz vidika izobraževanja. Izpostavila sem problem brezposelnosti mladih diplomantov in navedla nekatere ukrepe aktivne politike zaposlovanja, s katerimi želi država reševati omenjeni problem.

V četrtem poglavju se osredotočam na študentsko delo. Zanima me, kako je zakonsko regulirana omenjena oblika dela pri nas in drugod po Evropi. S pomočjo nekaterih empiričnih podatkov prikazujem tudi položaj študentov v Sloveniji. S pomočjo analize oglasov iz študentskega servisa pa prikazujem, kakšna so študentska dela oziroma, kakšne pogoje delodajalci postavljajo za zasedbo delovnih mest, namenjenih študentom. S pomočjo oglasov za prosta delovna mesta, objavljena na Zavodu za zaposlovanje, pa primerjam študentske in redne zaposlitve. Opozarjam pa tudi na zlorabe, ki se dogajajo v okviru študentskega dela.

V zadnjem delu so prikazane prednosti in slabosti študentskega dela z vidika delodajalcev, z vidika študentov, kot tudi z makro vidika oziroma odgovor na vprašanje, kakšen je vpliv študentskega dela na trgu delovne sile.

## 2. SPREMEMBE NA SLOVENSKEM TRGU DELOVNE SILE

Ko govorimo o slovenskem trgu delovne sile, je potrebno spregovoriti o spremembah, ki so se zgodile na tem prostoru v zadnjih petnajstih letih. »Analitiki menijo, da lahko slovensko tranzicijo opišemo kot trojno: tranzicijo iz samoupravnega načina gospodarjenja v tržno gospodarstvo, prehod iz regionalnega v nacionalno gospodarstvo in prestrukturiranje gospodarstva ter institucij ter vstop v evropsko integracijo« (Oplotnik 2005: 7). Spremembe so bile globoke in hitre, začele so se odražati v vseh družbenih porah, tako tudi na trgu delovne sile.

»Razmere na slovenskem trgu delovne sile so se v zadnjem desetletju zelo spremenile. Iz relativne polne zaposlenosti in »sistema neposredne varnosti« (Svetlik, 1992: 14) zaposlitve, ki jo je desetletja zagotavljal prejšnji sistem, je v zelo kratkem obdobju prešla v sistem tržnega gospodarstva« (Ignjatović 2002: 12).

Gre torej za spremembe v obliki zaposlitve, ki jo narekuje nov gospodarski sistem. Pomembno je poudariti, da so se spremembe zgodile v razmeroma kratkem obdobju in tako povzročile nemalo težav pri vzpostavljanju nekega optimuma med ponudbo in povpraševanjem na trgu delovne sile. »Skupni imenovalac teh težav je uravnavanje razmerja med varnostjo in svobodo, med gotovostjo in priložnostmi. Njihova posebna značilnost pa je, da so le deloma prehodnega značaja in da se bo z večino njih treba naučiti živeti« (Svetlik 1992: 10).

Še danes je zaznati tendence po varnosti in gotovosti, čeprav naj bi bil čas za svobodo in priložnosti. Težko je najti ravnovesje, še težje ga je vzpostaviti na način, da bodo zadovoljni tako delavci kot tudi delodajalci.

Svetlik (1992) poudarja svobodo delodajalca in delojemalca kot pogoj delovanja trga delovne sile. »Če je tekmovanje osnovno gibalno ekonomskega razvoja, trg delovne sile širi polje tega tekmovanja« (Svetlik 1992: 12).

Po Svetliku (1992) naj bi organizacije tekmovala za pridobitev najboljših delavcev, posamezniki med seboj pa za najboljša delovna mesta. V primeru, da »trg delovne



sile odpoveduje kot samodejni instrument« (Svetlik 1992: 13), pa vmes poseže država.

Danes smo velikokrat priča pojavu, da »trg delovne sile odpoveduje kot samodejni instrument«. Predvsem je problem v pomanjkanju delovnih mest in posledično v brezposelnosti. Lahko bi rekli, da organizacije še vedno tekmujejo med seboj za pridobitev najboljših kadrov, posamezniki pa tekmujejo med seboj predvsem, da sploh dobijo zaposlitev. In na tem mestu naj bi se vmešala država.

*Intervencija socialne države je uvedla tri stvari. Ustanovila je javne službe za zaposlovanje, katerih glavna naloga je, da skrbijo za čim bolj tekoč pretok informacij med iskalci dela in delodajalci ter svetujejo pri zaposlovanju. Uvedla je sisteme zavarovanja za primer brezposelnosti, ki naj preprečijo ekonomsko in socialno ogroženost delavcev, ki začasno izgubljajo delo. Delavci naj bi imeli enako možnost, da se relativno sproščeno podajo v iskanje novega dela. Za nezaposljive, dolgotrajno brezposelne in posebej ogrožene je zagotovila programe socialne pomoči, ki naj preprečijo, da bi brezposelni in drugi, ki jih trg delovne sile ne sprejme, ne padli čez prag revščine (Svetlik 1992: 13).*

Na prvi pogled se zdi, da država le nima tako pasivne vloge pri poseganju na trgu delovne sile. Če vzamemo omenjene posege pod drobnogled, ugotovimo, da dva od treh posegov pomenita podporo ljudem ob že nastali brezposelnosti. To sta zavarovanje za primer brezposelnosti in program socialne pomoči. Ta dva pripomoreta k blažitvi učinkov »neusmiljenega« tekmovanja na trgu. Potrebno bi bilo seveda posegati bolj v smeri preprečevanja brezposelnosti, zagotavljanja večjega števila delovnih mest in podobno.

Vodovnik (2002) govori o ustavni pravici do dela, ki je dejansko nikoli ni bilo možno v celoti zagotavljati. »Možnosti, da bi država zagotavljala možnosti za zaposlitev ter ohranjanje trajnosti zaposlitve, so v procesu globalizacije trgov produkcijskih tvorcev vedno manjše. Pozornost sodobnih držav je zato vedno bolj usmerjena k zagotavljanju izobraževanja in vseživljenjskega izpopolnjevanja znanja ter usposabljanja zaposlenih. S tem naj bi sodobne države državljanom zagotavljale možnosti za preživetje na trgu dela« (Vodovnik 2002: 329).

Ker je znanje v današnji družbi vse bolj pomembno, se to odraža tudi na trgu delovne sile, ki spominja na Darwinovo evolucijsko teorijo, po kateri naj bi najmočnejši preživeli, v našem primeru – na trgu delovne sile naj bi preživeli najbolj izobraženi.

Pridemo do spoznanja, da država ne more vsem obljubiti zaposlitve, lahko pa zagotavlja pogoje, ob katerih je lažje najti zaposlitev. Zagotavljanje možnosti izobraževanja širšim množicam je na prvi pogled res pravi instrument za izboljševanje zaposljivosti. Toda vprašanje, ki je na tem mestu neizogibno je, ali bo boljša izobraženost prebivalstva pomenila tudi nižjo brezposelnost.

## **2. 1 MLADI KOT SPECIFIČNA KATEGORIJA NA TRGU DELOVNE SILE**

### **2. 1. 1 Mladost**

Obdobje mladosti se največkrat povezuje s procesom odraščanja, s prehodom iz otroštva v odraslost. »V tej fazi svojega razvoja morajo posamezniki izoblikovati svoje interese in opredeliti poti za njihovo uresničenje, pri čemer se pogosto znajdejo na razpotju med različnimi možnostmi« (Trbanc, Verša 2002: 338).

V današnji družbi tveganja postaja mladost težavnejša, kot je bila nekoč. Potrebno je sicer poudariti, da danes obstaja veliko več različnih možnosti za uresničevanje zadanih ciljev, s tem mislim na splošni napredek, globalni razvoj v mnogih instancah družbe. Če približamo primer izobraževanja, vidimo, da je izobraževanje vsakomur dostopnejše, namreč »pravica do izobraževanja je ena temeljnih pravic, zapisanih v Konvenciji ZN o otrokovih pravicah. V 28. členu konvencija obvezuje države, da priznavajo otrokom pravico do izobraževanja z namenom, da bi bila izobrazba na podlagi enakih možnosti postopoma zagotovljena vsem otrokom« (Kovač Šebart in drugi 2005: 125).

Težava se pojavi, ko se vprašamo, kaj v morju različnih možnosti je tisto, kar bi mladim prineslo samouresničevanje in poleg tega tudi nujno ekonomsko neodvisnost, kar naj bi vsak posameznik poskušal doseči ob prehodu v odraslost. Sistem izobraževanja mladim sicer ponuja ogromno možnosti za osebni razvoj in

samouresničevanje, vendar ne nujno tudi ekonomske neodvisnosti in na tej točki se mnoge stvari ustavijo.

Uletova dodaja poleg ekonomske neodvisnosti tudi lastno družino in kompetentnost v javnostih kot kriterije odraslosti v sodobni družbi. Prvi in drugi kriterij sta med seboj povezana, saj ustvarjanje lastne družine pogojuje ekonomsko neodvisnost, ki pa je postala zelo negotova zaradi velikih sprememb, ki so se zgodile na trgu delovne sile in je tako trdna in trajna zaposlitev vse bolj redka (glej Ule 1995: 17).

Očitno se prehod v odraslost pravzaprav podaljšuje, kajti kot je že v prejšnjem poglavju opisano, razmere na trgu delovne sile niso ravno bleščeče. Težko je pridobiti zaposlitev in s tem je tako rekoč nemogoče postati ekonomsko neodvisen. Če je to kriterij odraslosti, potem je odraslost poznejši čas, kot bi si ga mnogi predstavljali. »Eden najzahtevnejših in ključnih prehodov mladih je prav prehod s področja izobraževanja v področje dela« (Trbanc, Verša 2002: 338).

Ta prehod je težaven že sam po sebi, zaradi velikih sprememb, ki jih zaposlitev prinese v življenje posameznika, prilagajanja tem spremembam, vključevanje v novo socialno okolje, spoznavanje delovnih procesov, ki pogosto ne vključujejo znanja, pridobljenega med procesom izobraževanja, itd. Poleg omenjenih situacij, ki se pojavljajo ob prehodu na trg dela, pa je najpomembnejša in vse bolj stresna faza pravzaprav sam prehod na trg dela oziroma dobitev zaposlitve.

»Problematičnost prehoda mladih iz šolanja v zaposlitev dobro izražajo relativne stopnje brezposelnosti mladih, ki so praviloma precej višje od stopenj brezposelnosti v drugih starostnih kategorijah ter od povprečja v delovni sili« (Trbanc, Verša 2002: 338).

Postavimo si vprašanje, zakaj je skupina mladih pravzaprav nek poseben segment na trgu delovne sile. Da bi si nanj odgovorili, je potrebno razčleniti značilnosti mladih, ki determinirajo njihov položaj na trgu delovne sile. Lahko bi jih razdelili na značilnosti, ki dajejo mladim prednost pri iskanju zaposlitve in tiste, ki pomenijo slabost z vidika delodajalcev.

## 2. 1. 2 Znanje

Pomembna prednost mladih na trgu delovne sile je v tem, da posedujejo najbolj sveže znanje, namreč »vse hitrejši tehnološki cikli ter zastarevanje proizvodnih tehnologij in poslovnih procesov zahtevajo nenehno dopolnjevanje znanja in mladi imajo zaradi svežega, novega znanja prednost pred tistimi, ki so izobraževanje končali pred daljšim časom« (Trbanc 2005: 164).

Vendar se znotraj tega dejstva pojavlja nova težava, ki tiči ravno v številčnosti mladih z visoko izobrazbo, saj »postaja konkurenca med visoko izobraženimi mladimi ob vstopu na trg delovne sile oziroma pri iskanju prvih zaposlitev zelo ostra, zaradi česar se tudi visoko izobraženi mladi pogosto soočajo z brezposelnostjo (in/ali pa s sprejemanjem del, za katere je zahtevana nižja stopnja izobrazbe od tiste, ki so jo dejansko dosegli)« (Trbanc 2005: 164).

Znanje, torej čim višja dosežena formalna stopnja izobrazbe, resnično predstavlja prednost mladim iskalcem zaposlitve, vendar lahko trdimo, da je znanje nujni in ne zadostni pogoj za pridobitev ustrezne zaposlitve. Nujni zato, saj

*mladi, ki šolanje predčasno zapustijo (t.i. osipniki) so namreč na trgu delovne sile v slabšem položaju kot starejša slabo izobražena delovna sila, saj le-ta lahko svojo pomanjkljivo izobrazbo vsaj delno kompenzira z delovno dobo, delovnimi izkušnjami, pripadnostjo delodajalcu in podobno, medtem ko so slabo izobraženi mladi na trgu v izrazito obrobem položaju, opravljajo občasna in začasna, slabo plačana dela s pogostimi prehodi v brezposelnost ali pa celo ostajajo dolgotrajno brezposelni (Trbanc 2005: 164-165).*

## 2. 1. 3 Osebnostne značilnosti

Kot sem že omenila znanje oziroma izobrazba ni zadosten pogoj za pridobitev zaposlitve, saj se v velikem številu kandidatov z visoko izobrazbo, ki kandidirajo za neko delovno mesto, delodajalec odloča na podlagi nekaterih drugih dejavnikov, bolj osebnostnih značilnosti, ki na koncu postanejo zelo pomembne. Osebnostne značilnosti posameznika so lahko njegova konkurenčna prednost. Mora biti samoiniciativen, inovativen, dovzeten za spremembe in prilagodljiv. Trbanc in Verša

(2002) združujeta osebnostne lastnosti, predhodne izkušnje in lastnosti, ki so posledica socializacije pod skupnim imenom »sociokulturni kapital«, ki naj bi postajal vse pomembnejši pri izboru kandidatov (glej Trbanc, Verša, 2002: 342).

Osebnostne značilnosti so tudi tisti končni in odločilni dejavnik, ki razlikuje posameznike med seboj, saj na ta način delodajalec lažje izbere svoj kader.

#### **2. 1. 4 Delovne izkušnje**

Tisto kar mlade postavlja v bolj neugoden položaj na trgu delovne sile, v primerjavi z ostalimi skupinami, je pomanjkanje delovnih izkušenj. Problematično je dejstvo, da si nekaterih znanj, ki so nujno potrebna za opravljanje določenega dela, ne moremo pridobiti med izobraževalnim procesom, temveč se jih naučimo šele po tem, ko delo dejansko začnemo opravljati. Prav zato delodajalci niso nagnjeni k zaposlovanju mladih, ki so ravnokar zaključili izobraževanje in so popolnoma brez izkušenj, saj bi potrebovali bistveno več truda in časa, da bi jih uvedli v delo, kot če bi zaposlili nekoga, ki že ima izkušnje na podobnem delovnem mestu.

Poleg omenjenega pa so delovne izkušnje pomembne tudi zaradi drugih razlogov, kajti »...delodajalci iz delovne zgodovine (kariere) posameznika lahko sklepajo o določenih lastnostih, kot so stalnost, pripadnost, delovna (karierna) formiranost, dejanska usposobljenost za določeno vrsto dela in podobno« (Trbanc 2005: 166). Kot primer lahko navedem t.i. priporočilo, ki ga predhodni delodajalec napiše za svojega delavca. Ponavadi je to pozitivna kritika, ki jo oseba predloži ob kandidiranju za novo delovno mesto in na ta način seznaní novega delodajalca o svojih prednostih, ki jih je videl nekdo drug.

Potrebno pa je vsekakor omeniti, da mladi večinoma le niso popolnoma brez izkušenj, ko iščejo prvo zaposlitev. Veliko mladih se namreč že med obdobjem izobraževanja sreča z različnimi oblikami dela, večinoma sta to študentsko delo in obvezna praksa. Študentsko delo je v Sloveniji zelo razširjena oblika dela in večina mladih s tem pridobiva dodatni zaslužek, ki jim pomaga izboljšati njihov socialni status (več o študentskem delu v četrtem poglavju). Problem pri tovrstnih izkušnjah pa je v tem, da formalno niso priznane in se ne štejejo, ne glede na to, kakšno delo je

nekdo opravljaj. Poleg tega pa nikjer niso zapisane, kot so formalno priznane delovne izkušnje vidne v delovni knjižici.

Tako se lahko pojavi nekdo, ki se prijavi na razpisano prosto delovno mesto, na katerem, ali podobnem, je že delal v okviru študentskega dela, vendar ga delodajalec ne bo izbral, saj formalno ne izpolnjuje pogojev po zahtevanih delovnih izkušnjah (npr. sedem mesecev), čeprav jih dejansko ima, le da nima zapisanih.

Poleg značilnosti mladih pa je treba izpostaviti tudi širše družbeno okolje oziroma stanje v njem, ki določa položaj mladih na trgu delovne sile. Uletova navaja »postindustrijske družbe«, ki se členijo v t.i. dvotretjinske družbe. »To pomeni, da dve tretjini za delo sposobne populacije ostajata zaposleni oziroma imata možnosti na trgu delovne sile, ena tretjina pa ostaja bolj ali manj za vedno odrinjena od zaposlitve in se mora znajti, kakor ve in zna. Značilno je, da v to zadnjo tretjino spadajo tudi mnogi mladi, ki ne najdejo trajne zaposlitve. To niso le mladi s prenizko izobrazbo ali kvalifikacijo, temveč tudi mladi z višjo ali visoko izobrazbo« (Ule 1995: 122).

Torej očitno se v vsakem primeru mlad iskalec zaposlitve lahko znajde v tisti skupini, ki ne more dobiti zaposlitve oziroma ima težave pri iskanju, četudi njegova težava ni v izobrazbi. Pa si pogledajmo, kakšen je položaj mladih na trgu delovne sile v Sloveniji.

### **3. POLOŽAJ MLADIH NA SLOVENSKEM TRGU DELOVNE SILE**

Položaj mladih na trgu delovne sile je, kot smo že videli, določen na podlagi številnih dejavnikov, od ekonomskih, demografskih, pravnih, pa vse do osebnostnih značilnosti. V tem poglavju bom poskušala prikazati položaj mladih glede na specifične značilnosti, ki jih imajo (glej 2.1. poglavje), in glede na to, kakšen pomen nosijo te značilnosti na trgu delovne sile.

Skupino mladih opredeljujem na podlagi podatkov, pridobljenih iz Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, in sicer v starostni skupini od 15 do 26 let. Opozarjam pa, da nekateri statistični viri vsebujejo podatke o mladih v starostni skupini od 15 do 24 let. Kljub temu sem se opirala tudi na podatke teh virov, saj menim, da so za pričujoče delo tudi relevantni.

### **3. 1 IZOBRAŽEVANJE**

Ko obravnavamo ponudbo mlade delovne sile, je smiselno spregovoriti o izobraževalnem sistemu in o trendu podaljševanja izobraževanja, kajti prav znanje je ena izmed ključnih konkurenčnih prednosti mladih pri zaposlovanju v primerjavi z drugimi starostnimi skupinami. Kot je bilo že omenjeno, mladi, ne glede na stopnjo ali smer dosežene izobrazbe, posedujejo najbolj sveže znanje, saj so tik pred vstopom na trg dela zaključili izobraževanje.

*V zadnjih dveh desetletjih je večina evropskih držav izvedla obsežne reforme svojih izobraževalnih sistemov, tako da so modernizirale programe, jih bolj razvejale in odprle, izdelale boljše povezave med šolskim sistemom in svetom dela ter bolj vpele delodajalce v razvoj izobraževanja v posameznih strokah in v izvajanje usposabljanja mladih. Eden glavnih namenov reform izobraževalnih sistemov je povečevanje zaposljivosti mladih (Trbanc 2005: 169-170).*

Tudi v Sloveniji so izvedli reformo izobraževalnega sistema, ki je prinesla vrsto novosti:

1. uvedba devetletke (obvezno osnovno šolanje);
2. večja izbira programov na srednji stopnji izobraževanja (npr. strokovne gimnazije);
3. ločevanje poklicnega, strokovnega in gimnazijskega programa na srednji stopnji ter strokovnega in univerzitetnega programa na višji stopnji;
4. uvedba dualnega sistema poklicnega izobraževanja;
5. uvedba novih višjih strokovnih šol;
6. uvedba zunanjega preverjanja znanja;

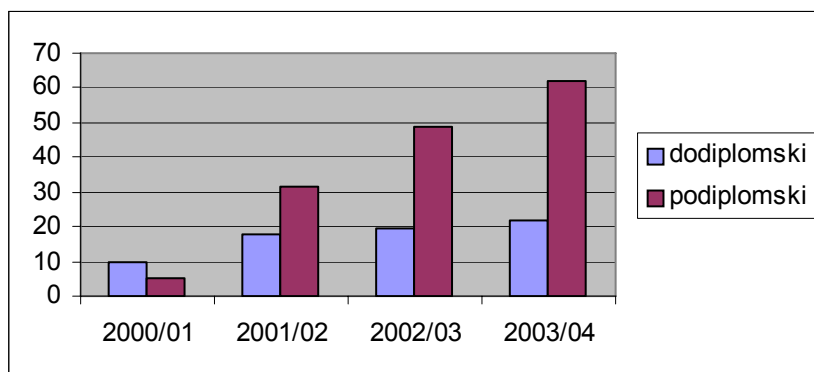
7. sodelovanje socialnih partnerjev pri načrtovanju in izvajanju poklicnega in strokovnega izobraževanja;

8. centralizacija upravljanja šolskega sistema

(glej Svetlik, Lorenčič 2002: 268).

Da se izobraževanje podaljšuje in da vedno več ljudi podaljšuje svoje izobraževanje preverjamo s podatki o vpisih študentov na dodiplomski in podiplomski študij, in sicer za obdobje štirih let, od študijskega leta 2000/01 do 2003/04. Iz slike 3.1 je razvidno, da vpis na dodiplomski kot tudi na podiplomski študij narašča. Opaziti je, da bolj strmo narašča vpis na podiplomski študij, kar bi lahko tudi pomenilo, da diplomanti po zaključku šolanja ne dobijo zaposlitve, zato se odločajo za nadaljni študij (več o tem v poglavju o brezposelnosti mladih diplomantov).

**SLIKA 3.1: VPIS ŠTUDENTOV NA DODIPLOMSKI IN PODIPLOMSKI ŠTUDIJ V %, SLOVENIJA, 2000/01-2003/04**



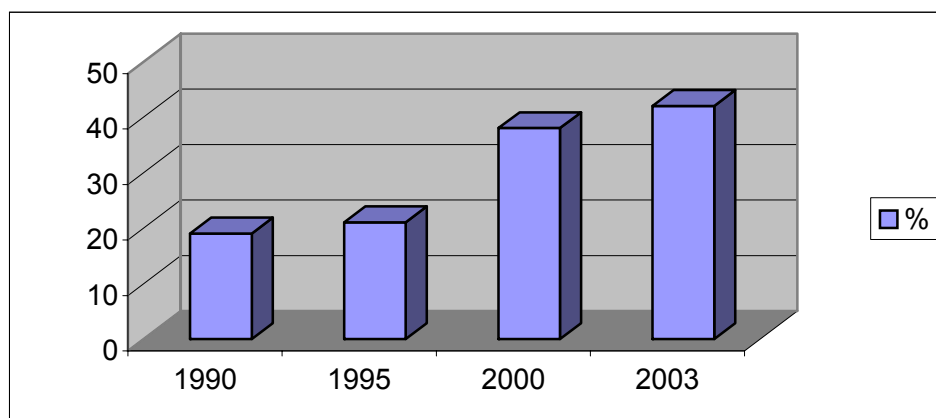
Vir: Ložar 2004.

Bolj kot podiplomski študij nas na tej točki zanima dodiplomski študij, v katerega je večinoma udeležena ciljna skupina pričujočega diplomskega dela, to so mladi. Poglejmo si podatke o odstotnih deležih mladih, v tem primeru je to starostna skupina od 19 do 23 let, vključenih v dodiplomsko izobraževanje.

Opaziti je (glej sliko 3.2), da se vse več mladih, po končani srednji šoli, odloča za nadaljevanje izobraževanja. »V zadnjih desetih letih se je podvojil delež generacije, stare od 19 do 23 let, ki se je odločila za nadaljevanje študija« (Ložar 2004: 7).



**SLIKA 3.2: DELEŽ PREBIVALSTVA, STAREGA OD 19 DO 23 LET, VKLJUČENEGA V DODIPLOMSKO IZOBRAŽEVANJE, SLOVENIJA, 1990/91-2003/04**



Vir: Ložar, 2004.

*Večjo vključenost mladih v nadaljevanje šolanja je mogoče pojasniti na različne načine ali z različnimi razlogi:*

- *neugodne gospodarske razmere in pomanjkanje razpoložljivih zaposlitev, zaradi česar mladi izberejo nadaljevanje izobraževanja in ne vstopa na trg delovne sile;*
- *visok življenjski standard v državah Evropske unije omogoča večini mladih iz širokih srednjih slojev, da ostajajo v izobraževanju ob delni ali polni pomoči svojih družin;*
- *povečane želje po izobraževanju med mladimi in njihovimi starši kot posledica spoznanja, da pomeni boljša izobrazba način za pridobitev boljšega poklicnega oziroma profesionalnega položaja na trgu delovne sile, poklicne/profesionalne mobilnosti ter boljših dohodkov;*
- *širjenje izobraževalnih sistemov, ki postajajo zelo razvejani, s številnimi možnimi vstopi in izstopi in različnimi možnostmi dodatnega izobraževanja (tudi v krajših oblikah) (Trbanc, Verša 2002: 345).*

Če povzamem, se mladi odločajo za podaljševanje izobraževanja predvsem zaradi tega, ker želijo izboljšati svojo zaposljivost ob vstopu na trg dela. Poleg tega si želijo boljši ekonomski in socialni status in preko izobraževanja vidijo pot do tega cilja. Izobraževanje pa je postalo bolj dostopno širšim množicam, zato bi pomenilo ne izobraževati se padec po družbeni lestvici.

Ob podaljšanju izobraževanja lahko računamo na dva učinka, ki se bosta odrazila na trgu delovne sile:

1. mlada delovna sila bo postajala vse bolj izobražena;
2. manjši delež mladih med delovno aktivnim prebivalstvom.

### **3. 2 MLADI V FLEKSIBILNIH OBLIKAH ZAPOSLOTITVE**

»Fleksibilne oblike dela in zaposlitve so vse, razen zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom« (Svetlik 1994: 124). Torej med fleksibilnimi oblikami dela lahko štejemo delo s krajšim delovnim časom, delo za določen čas, pogodbeno delo, delo na domu, teledelo,... Take oblike dela naj bi nastale posledično zaradi velikih sprememb v gospodarstvu, kajti delodajalci so primorani prilagajati se na negotovo okolje, tako so fleksibilne oblike zaposlitev njihov logični odgovor na razmere v gospodarstvu.

Poleg dejstva, da tovrstne oblike dela ustrezajo delodajalcem, pa so za brezposelne »...pogosto edina alternativa, za druge pa možnost dodatnega zaslužka, možnost usklajevanja dela z drugimi življenjskimi dejavnostmi, dinamičnejše življenje,...« (Svetlik 1994: 125).

Negotovo okolje na eni strani in nova delovna sila (mladi) na drugi strani nekako nakazujeta rešitev v fleksibilnih oblikah zaposlitve, saj je zaposlitve za nedoločen čas za mlade »zmanjkalo«.

Zanimata nas starostni skupini 15-19 in 20-24 let. Iz tabele 3.1 je razvidno, da je delo za določen čas najbolj prisotno v starostnih skupinah 15-19 in 20-24 let. Razlogov za ta pojav je več. »Delodajalci hočejo mlajše delavce tudi preizkusiti, preden jim ponudijo redno zaposlitev. S stališča delavcev je tudi delo za določen čas boljše kot brezposelnost« (Svetlik 1994: 132).

**TABELA 3.1: PORAZDELITEV FLEKSIBILNIH OBLIK DELA<sup>1</sup> GLEDE NA STAROST (V %)**

STAROST	DOL.ČAS	KRA.ČAS	DELO 2	DPP	DNP
15-19	12	0	1,3	5,5	5,1
20-24	36,5	8,1	11,7	24,4	30,1
25-34	30,2	21,4	27,4	25	24,3
35-44	14,7	28,3	33,6	15,6	16,9
45-54	4,6	25,4	22	12,8	11
55-64	1,6	13,3	4	12,8	9,6
65 in več	0,6	3,5	0	3,7	2,9

Vir: Pirher, Svetlik 1994.

»Tisti mladi, ki so svojo prvo zaposlitev pridobili po začetni tranziciji v veliki večini več ne poznajo (razen posredno, prek staršev in sorodnikov) še vedno prevladujočega standardnega načina zaposlovanja, saj so večinoma zaposleni v fleksibilnejših oblikah zaposlovanja. Med temi izstopa zaposlitev za določen čas, ki je dobesedno rezervirana za mlado populacijo« (Ignjatović 2002, 256).

Med fleksibilnimi oblikami dela, ki so značilne za mlade, naj na tem mestu omenim študentsko delo, ki se je v zadnjih letih pri nas zelo razširilo. Podrobneje bom študentsko delo predstavila v četrtem poglavju.

»Opravljanje začasnih in fleksibilnih oblik zaposlitev pri mladih pogosto predstavlja čakalno oziroma preizkusno dobo za vstop v bolj trajno zaposlitev, torej dalj časa trajajoče obdobje, v katerem podjetje testira prilagodljivost, produktivnost, pripadnost in podobne lastnosti mladih zaposlenih« (Trbanc 2005: 183).

Očitno je, da mladi ob vstopu na trg delovne sile danes nimajo prav veliko drugih možnosti, kot zaposliti se v eni izmed fleksibilnih oblik zaposlitve. Po podatkih Urada za makroekonomske analize in razvoj je bilo marca 2006 kar 76,6% vseh prostih

<sup>1</sup> DOL.ČAS=delo za določen čas; KRA.ČAS=delo s krajšim delovnim časom; DELO2=druga dela (poleg redne zaposlitve); DPP=delo po pogodbi; DNP=dela za naposredna plačila.

delovnih mest za določen čas (Umar, 2006: 8). Delo za določen čas, oblika, v kateri so najbolj zastopani mladi, ima navsezadnje tudi pozitivne lastnosti. V določenem času lahko tudi delavec ugotovi, ali mu delo pri trenutnem delodajalcu ustreza, poleg tega pa si že pridobi nekaj izkušenj, kar mu bistveno lajša prehod v redne zaposlitve. Lahko rečemo, da je delo za določen čas vstopnica za mlade na trg delovne sile.

### **3. 3 BREZPOSELNOST MLADIH**

#### **3.3.1 Registrirana brezposelnost**

Registrirano brezposelni so tisti, ki so prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje kot aktivni iskalci zaposlitve. Podatki kažejo, da stopnja registrirane brezposelnosti, po naglem porastu v letih okoli osamosvojitve Slovenije, pada. V marcu 2006 je znašala 10,3%, medtem ko je bila najvišja leta 1998 in je znašala 14,5% (glej ZRSZZ, 2006a). Zavod za zaposlovanje vodi evidenco brezposelnih oseb, ki omogoča analizo brezposelnosti glede na specifične skupine brezposelnih oseb.

Ob analizi podatkov iz tabele 3.2 ugotovimo sledeče:

1. Skupina starejših od 40 let je problematična predvsem iz razloga, ker je njihov delež med vsemi brezposelnimi od leta 1995, ko je znašal 34%, do leta 2004 narastel na kar 42,8%. Kljub temu, da se v zadnjih nekaj letih njihov delež znižuje, pa je to še vedno starostno najbolj številčna skupina med brezposelnimi.
2. Med vsemi brezposelnimi je tudi visok delež oseb brez strokovne izobrazbe, ki je od leta 1995 do leta 2004 le malenkost padel in v letu 2004 znašal 41,6%.
3. Med vsemi brezposelnimi se v obravnavanem obdobju še najbolj znižuje delež brezposelnih nad eno leto, ki se je znižal za 15,7%.
4. Žensk je nekoliko več med brezposelnimi kot moških.
5. Odstotni delež mladih, starih do 26 let, se je med registrirano brezposelnimi od leta 1995 do leta 2004 zmanjšal za 6% in v letu 2004 znašal 26,2%.
6. V zadnjih nekaj letih se nekoliko povečuje delež iskalcev prve zaposlitve med vsemi brezposelnimi osebami. Leta 2004 je znašal 25,2%. Tudi v tej skupini so zastopani pretežno mladi.

**TABELA 3.2: ZNAČILNE SKUPINE REGISTRIRANO BREZPOSELNIH OSEB OD LETA 1995 DO LETA 2004**

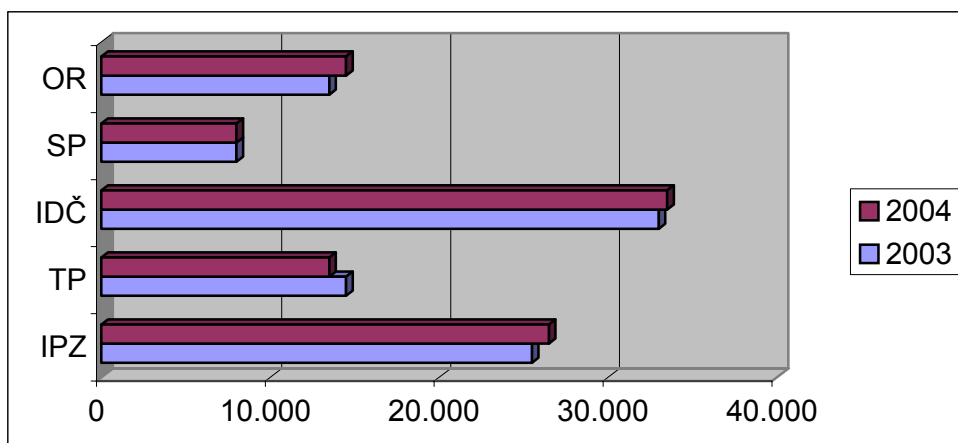
Leto	Povprečno štev. registriranih brezposelnih oseb	Deleži posameznih kategorij v letih od 1995 do 2004 (v %)					
		Stari do 26 let	Iščejo prvo zaposlitev	Ženske	Brezposelni nad 1 leto	Brez strokovne izobrazbe	Stari nad 40 let
1995	121.483	<b>32,2</b>	<b>19,7</b>	46,7	61,9	46,6	34
1996	119.799	<b>31,4</b>	<b>19,4</b>	48,1	56,1	47	36,6
1997	125.189	<b>29,1</b>	<b>18,3</b>	48,8	57,4	47,1	40,8
1998	126.080	<b>26,3</b>	<b>18,1</b>	49,9	61,7	46,9	46
1999	118.951	<b>25,8</b>	<b>18,7</b>	50,6	63,7	47,5	48,5
2000	106.601	<b>23,4</b>	<b>17,9</b>	50,7	62,9	47,2	51,7
2001	101.857	<b>24,1</b>	<b>18,8</b>	50,8	58,9	47	50,5
2002	102.635	<b>24</b>	<b>19,6</b>	51,2	54,4	47	49,4
2003	97.674	<b>26,1</b>	<b>23,2</b>	52,8	48,6	44,2	44,1
2004	92.826	<b>26,2</b>	<b>25,2</b>	53,1	46,2	41,6	42,8

Vir: Zavod RS za zaposlovanje 2006b

Razlago za upadanje števila mladih med registriranimi brezposelnimi vidim v demografskih dejavnikih, saj se prebivalstvo stara. Vedno manjši je delež mladih v primerjavi z ostalim prebivalstvom, tako je tudi posledično malo manj mladih med brezposelnimi v primerjavi s prejšnjimi leti. Poleg tega pa vedno več mladih podaljšuje svoje izobraževanje (glej sliko 3.2) in so zato zastopani v manjšem številu med delovno aktivnimi. Naraščanje iskalcev prve zaposlitve med brezposelnimi pa nakazuje težavo v pomanjkanju delovnih izkušenj med mladimi.

»Kot iskalci prve zaposlitve po končanem izobraževanju brez delovnih izkušenj težko kandidirajo na večini razpisov za prosta delovna mesta, pri katerih delodajalci zastavljajo delovne izkušnje kot pogoj« (Trbanc, Verša 2002: 355). Očitno postaja pogoj delovnih izkušenj nekoliko pomembnejši kot je bil včasih.

Podatki o registrirani brezposelnosti kažejo, da položaj mladih na trgu delovne sile, v primerjavi z ostalimi »problematičnimi« skupinami, ni toliko neugoden, saj je zastopanost ostalih skupin med brezposelnimi dokaj večja. Težava mladih se kaže predvsem ob vstopu na trg delovne sile, kar potrjujejo podatki o iskalcih prve zaposlitve med brezposelnimi. Poleg tega pa je vstop mladih na trg delovne sile, kot je bilo že omenjeno, zaznamovan tudi z zaposlitvijo za določen čas.

**SLIKA 3.3: NOVO PRIJAVLJENE BREZPOSELNE OSEBE V LETIH 2003 IN 2004 PO RAZLOGIH PRIJAVE<sup>2</sup>**

Vir: Zavod RS za zaposlovanje 2005.

Poglejmo si podatke o novo prijavljenih brezposelnih osebah na Zavod za zaposlovanje v letih 2003 in 2004. Največ brezposelnih oseb se na Zavod za zaposlovanje prijavi zaradi izteka zaposlitve za določen čas in zaradi iskanja prve zaposlitve. Lahko trdimo, da obe skupini vključujeta predvsem mlade. Iskalci prve zaposlitve so pretežno mladi, ki so ravnokar zaključili izobraževanje, poleg tega pa je v fleksibilni obliki zaposlitve za določen čas največ mladih. Torej tudi ti podatki kažejo problematičnost prehoda mladih iz izobraževanja v zaposlitev, kajti očitno je veliko tistih, ki iz zaposlitve za določen čas prehajajo (ponovno) v brezposelnost. V tej skupini pa so običajno mladi.

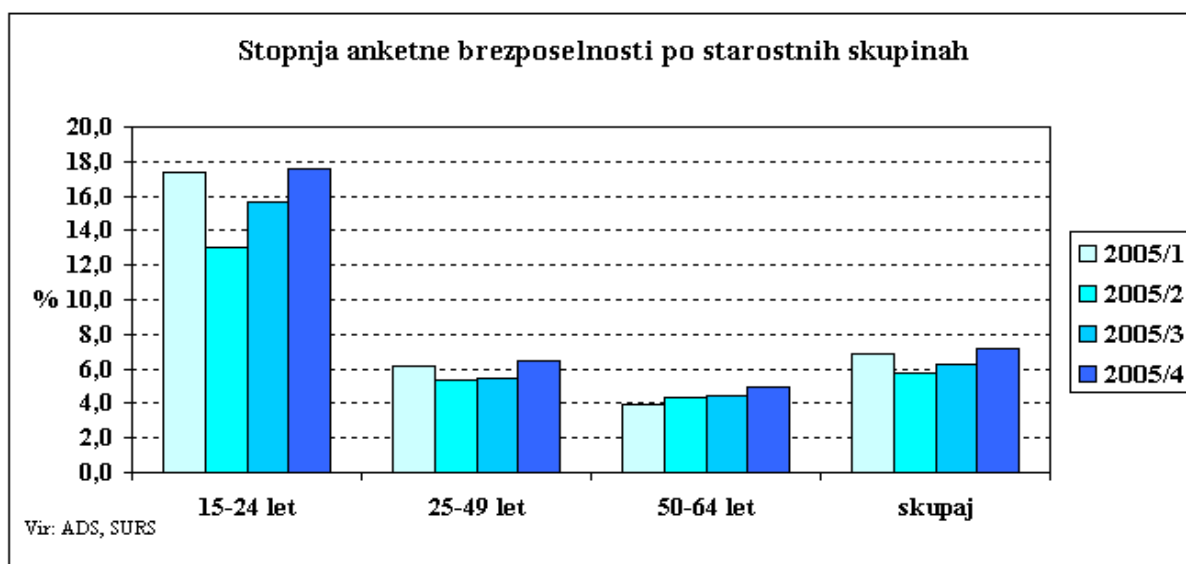
### 3.3.2 Anketna brezposelnost

»Brezposelna oseba po Anketi o delovni sili je oseba, ki v zadnjem tednu (od ponedeljka do nedelje) pred anketiranjem ni delala niti eno uro za plačilo (denarno ali nedenarno), dobiček ali družinsko blaginjo, vendar v zadnjih štirih tednih aktivno išče delo, in ga je v dveh tednih tudi pripravljena sprejeti« (SURS, 2005: 33). Očitno so merila, ki jih mora izpolnjevati oseba, da bi jo šteli kot brezposelno po ADS, strožja. Pričakovati je, da bo stopnja anketne brezposelnosti nižja od registrirane. Podatki kažejo, da je v zadnjem četrtletju leta 2005 anketna brezposelnost znašala 7,2%, medtem ko je registrirana istega leta znašala 10,2% (glej ZRSZZ, 2006c).

<sup>2</sup> IPZ = išče prvo zaposlitev; TP = trajni presežek, stečaj podjetja; IDČ = iztek zaposlitve za določen čas; SP = sporazumno prenehanje del. razmerja; OR = ostali razlogi

Poglejmo si, kolikšne so stopnje anketne brezposelnosti po starostnih skupinah. Slika 3.4 kaže, da je anketna brezposelnost najvišja pri mladih, saj se je v letu 2005 gibala okrog 16%, medtem ko se je pri ostalih starostnih skupinah gibala le okrog 5%. Ta podatek je pravzaprav presenetljiv, kajti med registriranimi brezposelnimi je razmerje starostnih skupin bistveno drugačno in mladi niso tista kategorija, ki bi bila med brezposelnimi najbolj zastopana. Sklepamo, da od vseh registriranih brezposelnih oseb v največji meri mladi, v starosti od 15 do 24 let, izpolnjujejo tudi pogoje za anketno brezposelnost, t.j. ne delajo na sivem trgu in v zadnjih štirih tednih aktivno iščejo delo.

**SLIKA 3.4: STOPNJA ANKETNE BREZPOSELNOSTI PO STAROSTNIH SKUPINAH**



Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2006c.

»Analiza podatkov, dobljenih z anketo o delovni sili, kaže tudi na to, da določen delež registrirano brezposelnih ne izpolnjuje meril za anketno brezposelnost – je ali delovno aktiven (večinoma na sivem trgu) ali pa neaktiven oziroma se je popolnoma umaknil s trga delovne sile in ne uporablja nobenih metod za iskanje zaposlitve« (Ignjatović 2002: 18). Iz tega lahko sklepamo, da so mladi najbolj aktivni iskalci zaposlitve in so dejansko brez dela. Starejši pa bodisi opravljajo kakršna koli dela bodisi se umikajo iz trga delovne sile in jih tako anketna brezposelnost ne zajame. »Kljub relativnemu zmanjšanju deleža registrirane brezposelnosti med mladimi pa podatki ankete o delovni sili, predvsem pa njihova mednarodna primerjava, kažejo,

da še vedno gre za relativno visoko stopnjo (anketne) mladinske brezposelnosti« (Ignjatović 2002: 20). Torej anketna brezposelnost nekoliko bolj nakazuje težavnost prehoda mladih v zaposlitev. Poglejmo si podatke o gibanju anketne brezposelnosti med mladimi v zadnjih treh letih .

**TABELA 3.3: GIBANJE ANKETNE MLADINSKE BREZPOSELNOSTI V ZADNJIH TREH LETIH**

<b>STOPNJA ANKETNE BREZPOSELNOSTI</b>			
	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
<b>15-24 let</b>	<b>17,4%</b>	<b>16,2%</b>	<b>15,9%</b>

Vir: Statistični urad RS, 2004, 2005 in 2006.

Kljub visoki stopnji anketne mladinske brezposelnosti pa lahko rečemo, da se ta v zadnjih letih zmanjšuje. »Zmanjšanje te specifične stopnje kot tudi splošne stopnje brezposelnosti od leta 1994 naprej pa ob povečanju populacije delovno aktivnih kaže na prve znake povečane gospodarske aktivnosti, na določeno količino novih prostih delovnih mest (predvsem začasnih zaposlitev)...« (Ignjatović 2002: 21).

Težko je razložiti brezposelnost mladih le z njihovimi osebnimi značilnostmi, kot je pomanjkanjem delovnih izkušenj. Vzroke je potrebno iskati tudi na makro ravni, na ravni države.

*Problem dolgotrajne in strukturne brezposelnosti je povezan predvsem z izobraževalnim sistemom. Izobraževalni sistem s svojim delovanjem ustvarja določeno izobrazbeno strukturo delovne sile, ki vpliva na njeno usklajenost z zahtevami gospodarstva. V preteklih letih je izobraževalni sistem le stežka sledil hitrim gospodarskim spremembam (prestrukturiranje gospodarstva, ki sproža zahteve po drugačnem znanju in spretnostih delovne sile), kar je vplivalo na naraščanje razlik med zahtevnostjo delovnega mesta na eni strani ter izobrazbeno strukturo delovne sile, še posebno brezposelnih, na drugi strani (Ignjatović 2002:21).*



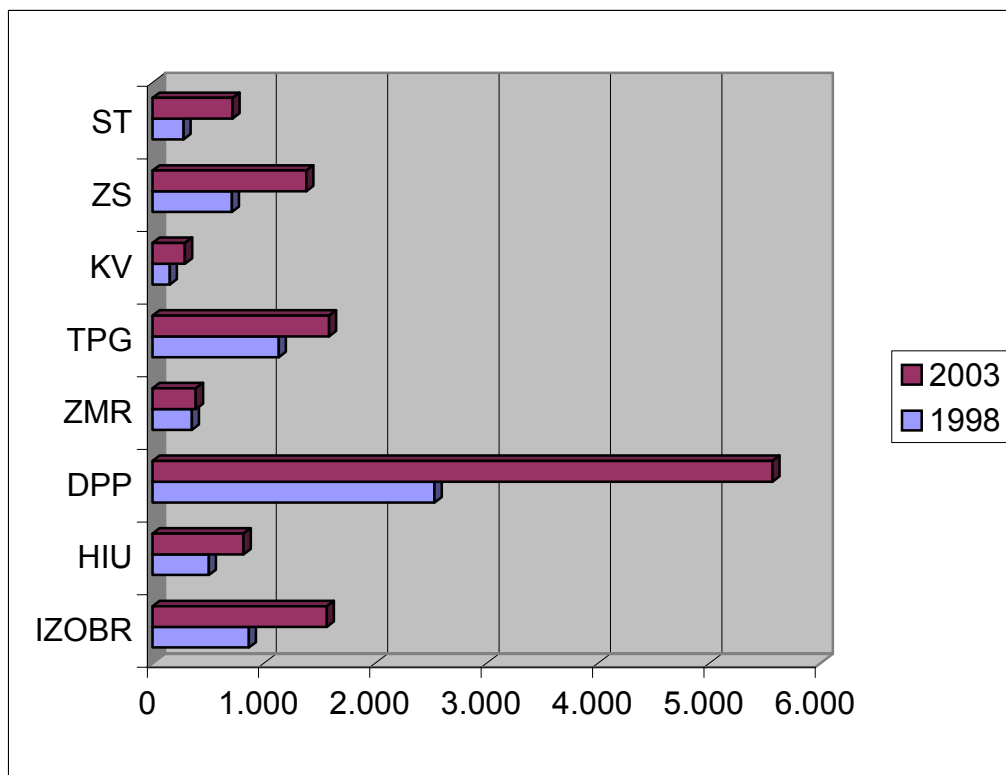
### 3.3.3 Brezposelnost mladih diplomantov

»Brezposelni mladi diplomanti so osebe, ki so se prijavile na Zavodu kot brezposelne, so stare manj kot 30 let in imajo diplomo visokošolske ali univerzitetne stopnje na dodiplomski ravni ali magisterij« (Verša 2004: 3).

Skupino mladih za pričujoče diplomsko delo sem opredelila v starosti od 15 do 26 let, vendar jo v tem podpoglavju razširjam do 30 let z razlago, da gre v tej razširjeni skupini pravzaprav za isto problematiko. Skupina je razširjena le iz razloga, ker mladi podaljšujejo svoje izobraževanje, še posebej je porastel vpis na podiplomski študij (glej sliko 3.1) in se po končanju izobraževanja lahko po svojih značilnostih prištejejo v skupino mladih na trgu delovne sile.

Skupina mladih diplomantov predstavlja skupino mladih, ki naj bi bila med vsemi delovno aktivnimi mladimi v najbolj ugodnem položaju. Razlog je seveda v izobraženosti te kategorije mlade delovne sile. Vpis na fakultete se iz leta v leto povečuje. Razlog bi bil lahko tudi v tem, da mladi po zaključku srednje šole ne dobijo zaposlitve. Vpisujejo se na nadaljnji študij, med drugim tudi iz razloga, da bodo ob zaključku v bistveno boljšem položaju na trgu delovne sile, toda določen delež mladih diplomantov se sreča z brezposelnostjo. Analize sicer kažejo, »da so slovenski delodajalci nagnjeni k zaposlovanju mlajše delovne sile, ki jo pogosto ocenjujejo kot bolj prilagodljivo, bolj izobraženo in učinkovitejšo od starejše delovne sile« (Verša 2004: 2). Kljub temu pa v veliki večini še vedno obdržijo eno slabost mlade delovne sile – pomanjkanje izkušenj.

Jasno je torej, da je ponudbe visoko izobražene delovne sile vse več in več. V naslednjem koraku nas zanima, kakšna je ta ponudba, po področjih izobraževanja. Opaziti je (glej sliko 3.5), da je bilo v letu 2003 daleč največ diplomantov družboslovnih in poslovnih ved ter prava. Poleg tega pa se je število diplomantov omenjenih smeri v petih letih (od leta 1998 do leta 2003) celo podvojilo. Tudi na ostalih področjih se je število diplomantov v omenjenem časovnem obdobju nekoliko povečalo. Razvidno pa je, da je delež diplomantov naravoslovno tehničnih ved med vsemi diplomanti vedno manjši v primerjavi z deležem diplomantov prava ter družboslovnih in poslovnih ved.

**SLIKA 3.5: DIPLOMANTI PO PODROČJIH IZOBRAŽEVANJA<sup>3</sup> V LETIH 1998 IN 2003**

Vir: Verša, 2004.

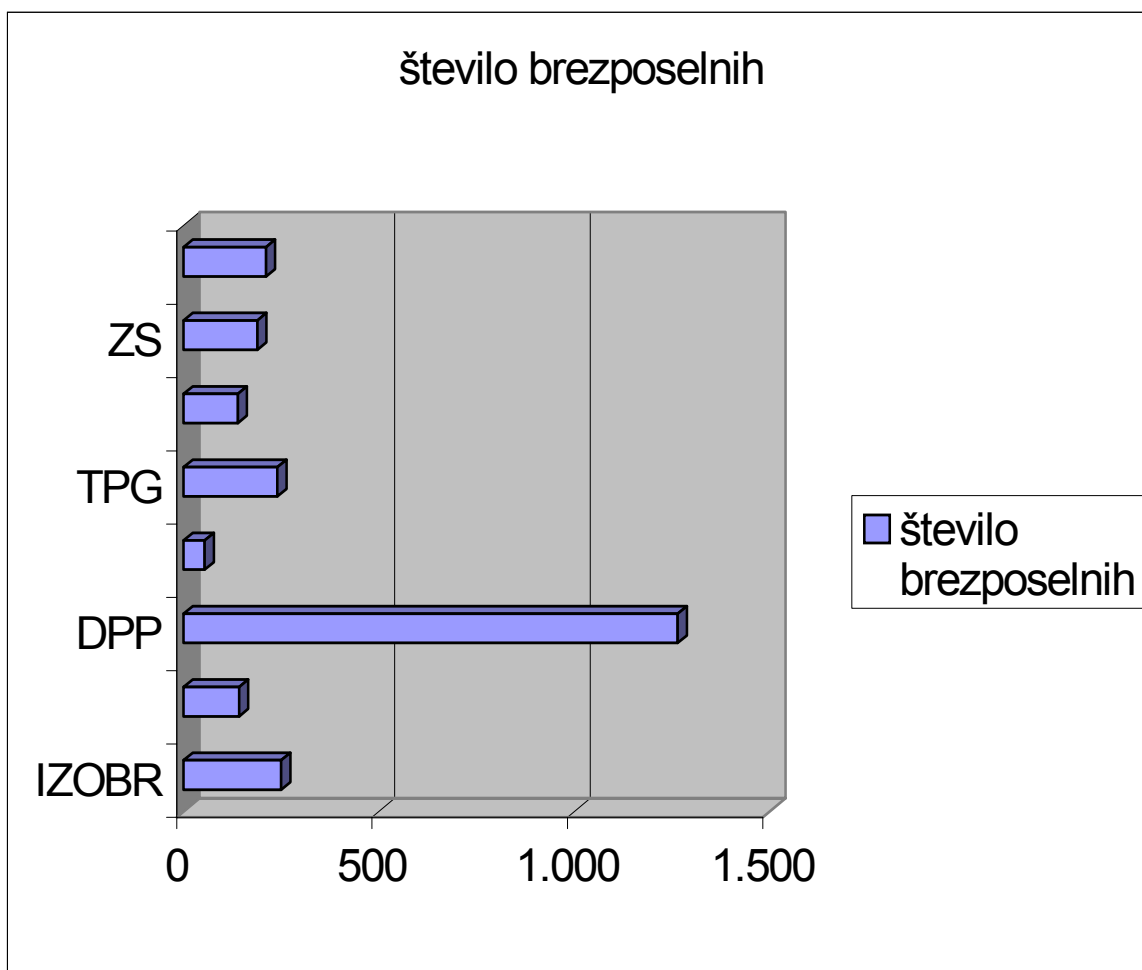
Posledično je tudi slika brezposelnih mladih diplomantov po področjih izobraževanja podobna. Največ je brezposelnih mladih diplomantov družboslovja, poslovnih ved in prava (glej sliko 3.6). Da so diplomanti omenjenih smeri težje zaposljivi, nam pokaže primerjava obeh slik (slika 3.5 in slika 3.6), saj so »njihovi deleži med brezposelnimi višji kot deleži med diplomanti, ki so zaključili študij« (Verša 2004:14).

»Na povečanje brezposelnosti mladih diplomantov očitno vpliva dejstvo, da je na določenih področjih (predvsem družbene vede, poslovne vede in pravo) priliv iz izobraževanja zelo obilen, prostih delovnih mest za ta področja pa je malo. Ugotovimo lahko, da letni priliv diplomantov s terciarno izobrazbo precej presega absorpcijsko moč slovenskega gospodarstva po tako usposobljeni delovni sili« (Trbanc 2005: 182).

<sup>3</sup> IZOBR=izobraževanje; HIU=humanistika in umetnost; DPP=družbene vede, poslovne vede, pravo; ZMR=znanost, matematika in računalništvo; TPG=tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo; KV=kmetijstvo in veterina; ZS=zdravstvo in sociala; ST=storitve

Če strnemo do sedaj povedano lahko trdimo, da je problem mladih diplomantov pri zaposlovanju v tem, da nimajo izkušenj in v tem, da jih vse več študira družboslovne in poslovne vede ter pravo, po katerem med delodajalci ni tolikšnega povpraševanja, da bi zadovoljilo vso to ponudbo delovne sile. Vendar pa je to dejstvo do neke mere presenetljivo, kajti študij družboslovnih in poslovnih ved nudi širok spekter različnih sposobnosti in s tem možnost zaposlitve na širokem spektru področij.

**SLIKA 3.6: BREZPOSELNI MLADI DIPLOMANTI PO PODROČJIH IZOBRAŽEVANJA (KONEC LETA 2003)**



Vir: Verša, 2004.

Rešitve za zmanjšanje brezposelnosti mladih diplomantov vidim v ukrepih aktivne politike zaposlovanja Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, predvsem z vidika slabosti mladih diplomantov, kot tudi vseh mladih na trgu delovne sile, ki se

kaže v pomanjkanju izkušenj. Kar se pa tiče slabosti v smislu smeri izobrazbe, t.j. dejstva, da je veliko mladih diplomantov brezposelnih zaradi nazadostnega povpraševanja delodajalcev po tem profilu, je pa rešitev veliko bolj kompleksna. Gre namreč za problem na makro ravni, na ravni države. Potrebno je sodelovanje in usklajevanje izobraževalnega in gospodarskega sistema v prvem koraku, v drugem pa je potrebno spodbujanje študija ved, katerih diplomantov primanjkuje na trgu delovne sile.

### **3.4 UKREPI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA NAMENJENI MLADIM**

Ukrepi aktivne politike zaposlovanja Zavoda RS za zaposlovanje se dotikajo tudi skupine mladih, do 26 let. Poleg raznih seminarjev, ki se tičejo poklicne orientacije, pomoči pri iskanju zaposlitve, informiranja, pa se mi zdijo za dolgotrajno brezposelne mlade najbolj relevantni ukrepi, ki jih izvajajo v sodelovanju z delodajalci. Ena takih je, na primer, aktivnost *Usposabljanje na delovnem mestu in integrirani programi usposabljanja*. Pri tej aktivnosti gre za usposabljanje na delovnem mestu za konkretno delo ob tem, da Zavod financira del plače. S tem ukrepom izboljšujejo položaj mladih, saj na ta način pridobivajo izkušnje in se potem lažje vključujejo na trg dela (glej Rode 2006: 23).

Poleg omenjenega ukrepa pa so brezposelni mladi v starosti od 15 do 25 let, ki so opustili šolanje, ciljna skupina aktivnosti *Projektno učenje za mlade – PUM in Usposabljanje za življenjsko uspešnost – UŽU*. Omenjeni aktivnosti bodisi spodbujata mlade, da nadaljujejo svoje izobraževanje, bodisi pripomoreta k njihovi boljši zaposljivosti (glej Rode 2006: 26-27).

Relevantna za dolgotrajno brezposelne iskalce prve zaposlitve je aktivnost *Spodbujanje novega zaposlovanja*. Delodajalcu se s strani Zavoda izplača subvencija za zaposlitev težje zaposljive osebe, ki ponavadi traja najmanj 12 mesecev. Aktivnost je zelo primerna za iskalce prve zaposlitve, saj si na ta način pridobijo nekaj delovnih izkušenj, kar je zelo dobro izhodišče za nadaljnje iskanje zaposlitve. Vprašanje pa se postavlja v kolikšnem obsegu se oz. se bodo izvajale

tovrstne aktivnosti, kdo bo imel prednost za vključitev v posamezno aktivnost (glej Rode 2006: 36-38).

V 2. in 3. poglavju sem skozi značilnosti slovenskega trga delovne sile in značilnosti mlade populacije na trgu delovne sile poskušala prikazati položaj mladih na njem. Ugotavljam, da je prehod mladih na trg delovne sile nekoliko otežen, kar še posebej nazorno prikazujejo podatki o anketni brezposelnosti mladih, ki je dokaj višja od anketne brezposelnosti vseh starostnih skupin skupaj. Razlogi so tako na strani izobraževalnega in gospodarskega sistema, ki s svojim neuskkljenim delovanjem povzroča strukturno brezposelnost, kot tudi na strani značilnosti mladih, ki jih na poti iskanja zaposlitve še bolj ovirajo.

V nadaljevanju diplomskega dela bom prikazala študentsko delo kot specifično obliko dela, ki se je v zadnjih letih pri nas zelo razširila. Študentsko delo se mi zdi pomembno predvsem zaradi tega, ker je vsa ponudba delovne sile v tej fleksibilni obliki dela mlada. Primerjala bom študentska dela z redno zaposlitvijo, s pomočjo oglasov, tako enim kot drugim del.

## **4. ŠTUDENSKO DELO**

Študentsko delo je ena izmed fleksibilnih oblik dela in je značilna za mlade, ki so še vedno vključeni v proces izobraževanja, pa si kljub temu želijo vključiti se na trg dela, bodisi iz finančnih razlogov, bodisi zaradi pridobivanja delovnih izkušenj.

»Ob podaljševanju izobraževanja je predvsem študentsko delo v zadnjih desetletjih v nekaterih evropskih državah, vključno s Slovenijo, v takem razmahu, da raziskovalci o njem že govorijo kot o posebnem segmentu delovne sile, po katerem je med delodajalci precejšnje povpraševanje, saj je izrazito fleksibilen in relativno poceni« (Trbanc 2005: 172).

Koliko je razširjeno študentsko delo in zakaj je temu tako?

Kaj študentsko delo predstavlja na trgu delovne sile za delodajalce, delavce in ostale akterje?

Kakšna dela opravljajo študentje?

Kdo in kakšne koristi ima od študentskega dela in kako država regulira področje študentskega dela?

Na ta vprašanja bom poskušala odgovoriti v tem poglavju.

#### **4. 1 ZAKONSKA UREDITEV PODROČJA ŠTUDENSKEGA DELA**

Področje študentskega dela je opredeljeno v naslednjih zakonih in podzakonskih aktih:

1. Zakon o delovnih razmerjih;
2. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti;
3. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju;
4. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju;
5. Zakon o dohodnini;
6. Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje.

Kot določa Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) v svojem 116. členu, v katerem je opredeljeno začasno in občasno delo dijakov in študentov, lahko študentje in dijaki, starejši od 15 let, opravljajo študentsko delo na podlagi napotnice pooblaščenice organizacije (študentskega servisa), vendar najdalj 90 dni brez prekinitve v koledarskem letu. ZDR pa v 7. točki 214. člena določa, da v zvezi z delovnim časom, odmori in počitkih za študente in dijake veljajo iste določbe tega zakona kot za ostale zaposlene (glej Državni zbor RS 2002).

Študenti in dijaki, ki opravljajo delo preko študentskega servisa pa so deležni tudi dveh vrst obveznih zavarovanj in sicer:

1. Zavarovanja za primer smrti in invalidnosti kot posledica poškodbe pri delu in poklicne bolezni (na podlagi 225. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju) – prispevek plačuje študentski servis;
2. Zavarovanja za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni (na podlagi 6. točke 17. člena in 2. alineje 2. točke 49. člena Zakona o zdravstvenem varstvu

in zdravstvenem zavarovanju) – prispevek plačujejo delodajalci (glej E-študentski servis 2006a).

Poleg tega je zelo pomembna in tudi v medijih zelo odmevna davčna ureditev študentskega dela. Do nedavnega namreč študentsko delo ni bilo obdavčeno. Po najnovejši zakonodaji, t.j. po Zakonu o spremembi zakona o dohodnini in Zakonu o spremembah in dopolnitvah zakona o dohodnini je obdavčitev študentskega dela urejena na sledeč način:

1. Če posamezen znesek na napotnici študentskega servisa ne presega 100.000,00 SIT, akontacije dohodnine ni.
2. Če je znesek na napotnici višji od 100.000,00 SIT, znaša akontacija dohodnine 25 %.
3. Za pavzerje, študente, starejše od 26 let, pri katerih je od začetka študija minilo več kot 6 let na dodiplomski stopnji ali več kot 4 leta na podiplomski stopnji študija, in za tiste osebe, ki so se vpisale na študij po 26. letu starosti pa se akontacija dohodnine v višini 25 % obračuna ne glede na višino zneska na napotnici (E študentski servis 2006a).

Država se očitno usmerja na obdavčitev višjih zneskov in obdavčitev zneskov tistih študentov, ki študirajo dalj časa od povprečnih študentov ali pa se nekoliko pozneje odločijo za študij. Vsako delo je obdavčeno, zato je bilo potrebno obdavčiti tudi študentsko delo, vendar pa je bilo to izredno problematično narediti na ustrezen način, kajti študenti naj bi bili socialno šibkejša skupina, o tem pa več v poglavju o položaju študentov. Zato je do neke mere tudi logična posledica, da je država obdavčila študentsko delo, vendar le, če zaslužen znesek znaša več kot 100.000,00 SIT. S tem ukrepom je zaščitila tiste, ki zaslužijo malo.

Za tiste študente, ki v povprečju študirajo dalj časa kot ostali in na ta način podaljšujejo "ugoden" status študenta, da bi lahko čim dalj opravljali delo preko študentskega servisa, pa je država uvedla obdavčitev ne glede na višino zasluženega zneska. Na ta način spodbujajo zaključek študija v "normalnem" roku, kar bi bila lahko pozitivna posledica. Po drugi strani pa pride tudi do diskriminiranja tistih študentov, ki iz nekih opravičljivih subjektivnih ali objektivnih razlogov ne uspejo dokončati študija v roku, kot to stori večina njihovih kolegov.

#### 4. 1. 1 Študentski servisi kot posredniki del za dijake in študente

»Študentski servis je danes ena izmed oblik agencij za zaposlovanje, ki opravlja kot svojo glavno dejavnost posredovanje dela študentom in dijakom« (Glažar 2006: 27).

Zakonska ureditev opravljanja dejavnosti študentskih servisov je določena z Zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti z doplonili, s katerimi so bile leta 1998 dovoljene agencije za začasno delo, ki posredujejo delo tudi dijakom in študentom. Natančnejše je delovanje študentskih servisov urejeno tudi v Pravilniku o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (glej Glažar 2006: 36).

»S tem pravilnikom se določa tudi vsebina koncesijske pogodbe, plačilo storitev in višina stroškov, ki se priznajo agenciji za posredovanje dela dijakom in študentom, sodelovanje agencije s pristojnimi organi in organizacijami, evidence in posredovanje podatkov ter poročanje in izvajanje nadzora nad zakonitostjo dela agencije« (MDDSZ 2003: 1).

Pravilnik v svojem 5. členu določa, za koga lahko agencija (v nadaljevanju: študentski servis) opravlja dejavnost posredovanja začasnih in občasnih del. To so:

1. osebe s statusom dijaka ali študenta;
2. osebe s statusom pavzerja (vendar najdalj eno leto po izgubi statusa študenta in ne več kot enkrat v času študija);
3. osebe stare 15 let in več, ki so zaključile osnovno šolo v tekočem šolskem letu in bodo pridobile status dijaka v novem šolskem letu.

Poglejmo si kako so finančni dejavniki v zvezi s posredovanjem del dijakom in študentom zakonsko regulirani. 6. člen Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti v svojem tretjem odstavku pravi:

*Sredstva, ustvarjena iz koncesijskih dajatev za posredovanje dela dijakom in študentom se namenijo za delovanje študentske organizacije univerze, samostojnega visokošolskega zavoda, lokalne skupnosti oziroma interesnih oblik povezovanja dijakov in študentov. Sredstva so namenjena za izvajanje*



*programov interesnih in obštudijskih dejavnosti na področjih: kulture, izobraževanja, športa, tehnične kulture, mednarodnega sodelovanja, izpopolnjevanja študentov v tujini, raziskovalne dejavnosti in socialno - ekonomskega položaja dijakov in študentov (Državni zbor 2006).*

Opozarjam pa, da je trenutno v obravnavi Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ki bo prinesel novosti, če ga bodo sprejeli, v zvezi z zgoraj navedenim 6. členom Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Predvsem je pomembna sprememba namembnosti dela sredstev iz koncesijskih dajatev. Del teh sredstev, ki se po veljavni ureditvi namenja Študentski organizaciji Slovenije in del sredstev, ki so priznani kot stroški študentskim servisom, se preusmerja v javni sklad (10% od koncesijske dajatve), iz katerega naj bi se kasneje financirale štipendije. Zmanjšala naj bi se tudi višina priznanih stroškov študentskim servisom in na ta račun naj bi se del sredstev preusmerilo v javni sklad, preostali delež pa je namenjen Študentski organizaciji Slovenije (glej Državni zbor 2006).

#### **4. 1. 2 Ureditev študentskega dela po Evropi**

V primerjavi z evropskimi agencijami za posredovanje del, je največja posebnost naših študentskih servisov v tem, da zaračunavajo delodajalcu svojo storitev v višini 10% od višine zneska za opravljeno delo posameznika. Namreč, po Konvenciji mednarodne organizacije dela (MOD), ki jo je ratificiralo 15 evropskih držav (Belgija, Finska, Francija, Irska, Italija, Luksemburg, Malta, Nemčija, Nizozemska, Norveška, Poljska, Portugalska, Španija, Švedska in Turčija) sta opredeljeni dve vrsti agencij za zaposlovanje. Prve zaračunavajo provizijo, vendar lahko delujejo le pod določenimi pogoji pristojnega organa, ki določi višino provizije. Druga vrsta agencij provizij ne zaračunava. Med njimi običajno sodijo tudi agencije, ki študentom posredujejo delo. Te agencije delujejo v okviru univerz in ponavadi zaračunavajo le oglaševanje prostih delovnih mest. Pri ureditvi študentskega dela obstaja dvoje načel:

- 1) ne sme študenta ovirati pri študiju in
- 2) po možnosti naj bo sestavni del usposabljanja.

Za udeležanje teh dveh načel pa obstajajo bodisi časovne omejitve bodisi omejitve v višini zaslužka.

Po nekaterih raziskavah študentsko delo vpliva na učni uspeh, in sicer več ko nekdo opravi delovnih ur, bolj to vpliva na uspeh v šoli. Manjše je število ur študentskega dela, le-to nima nikakršnega vpliva na študij. V anglosaksonskem svetu težijo k temu, da bi se študentom posredovala dela s področja na katerem se izobražujejo in bi si na ta način pridobili utrezne izkušnje, poleg tega pa je to delo omejeno na 8-10 ur tedensko (glej Državni zbor RS 2006).

Kadar primerjamo podobne agencije za iskanje dela po Evropi, lahko rečemo, da dobijo naši študentski servisi veliko več prihodkov od opravljenega študentskega dela. Predvsem je v Evropi zaslediti težnjo, da bi se študentom omogočilo opravljanje dela, za katerega se šolajo in bi jim pridobljene izkušnje v prihodnosti koristile pri iskanju zaposlitve. Medtem ko pri nas ni zaslediti tega z zakonodajnega stališča. Zakon le dovoljuje opravljanje dela in to v tako rekoč neomejeni obliki. Omejitve je zaznati le v novi davčni zakonodaji. Poleg tega pa ima študentsko delo pri nas predvsem finančni predznak, le malo pa se govori o tem, ali se študentom zagotavlja delo za katerega se izobražujejo. Res je, da si z delom pridobivajo delovne izkušnje, toda vprašanje je, kakšne so. Tega pa nihče ne izpostavlja, kajti govori se le, kot je že rečeno, o finančnih dejavnikih.

»V Sloveniji je regulacija študentskega dela dokaj liberalna in omogoča sorazmerno širok obseg tovrstnega zaposlovanja, ki je za delodajalce ne le daleč najcenejša oblika angažiranja delovne sile (dijaško in študentsko delo je – zaenkrat – nižje obdavčeno kot vse druge oblike dela po pogodbi ali zaposlitve), ampak predstavlja tudi obliko zaposlovanja, pri kateri imajo do delovne sile namanj obveznosti« (Trbanc 2005: 172).

Lahko rečemo, da imajo delodajalci do študentov resnično le neke minimalne obveznosti v obliki osnovnih dajatev, kot je:

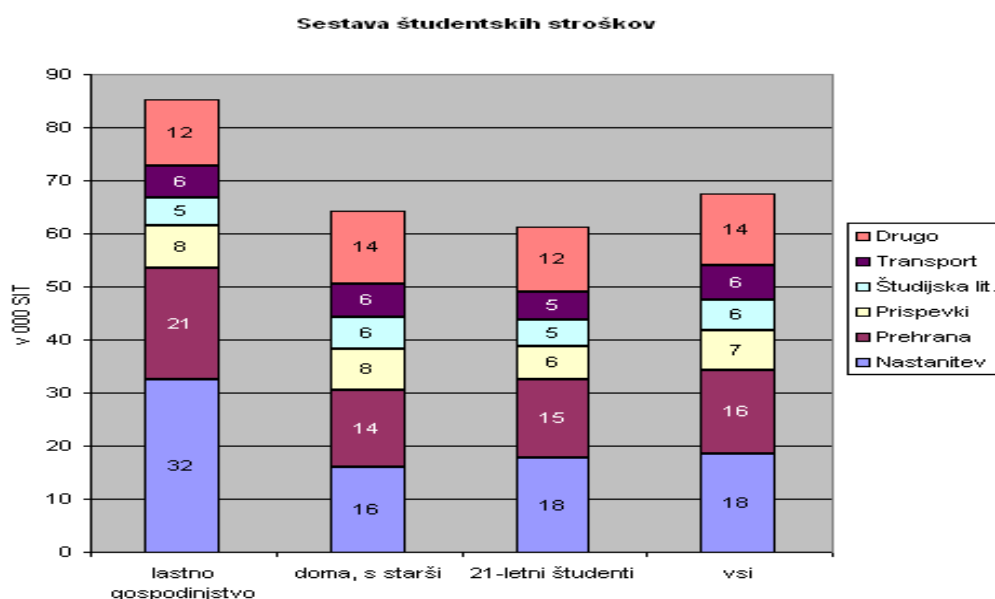
1. plačilo za opravljeno delo;
2. prispevek za zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicno bolezen;
3. zagotavljanje enakih pravic kot vsem zaposlenim v zvezi z delovnim časom, odmori, počitki,...

Delodajalec z delavcem – študentom ponavadi ne sklene nikakršne pogodbe, le ustno. Na ta račun ga ne zavezuje nikakršna obveznost v zvezi z odpovedjo »pogodbe«. Lahko rečemo, da je študentsko delo v Sloveniji minimalno regulirano. Glede na to, da se izvaja v takem obsegu, bi bilo smotrno razmisliti o regulaciji, vsaj kar se tiče pravic in obveznosti, tako delodajalca kot tudi študenta.

## 4. 2 POLOŽAJ ŠTUDENTOV V SLOVENIJI

Študent je danes del neke specifične kategorije, ki se nahaja nekje v vmesnem prostoru med procesom izobraževanja in trgom delovne sile. Če gledamo iz sociološkega vidika, je za mladega študenta značilno, da še vedno živi pri starših. Izhajamo namreč iz predpostavke, da se še ni zaposlil in tako nima sredstev za samostojno življenje. Vendar je iz sociološkega vidika problematično dejstvo, da se izobraževanje podaljšuje in na ta način se podaljšuje tudi odvisnost posameznika od staršev, saj naj bi se mladi, ob prehodu v odraslost osamosvojili in začeli graditi svojo družino. Veliko dejavnikov samostojnosti je na žalost povezanih s finančnimi dejavniki. Poglejmo si, kakšna je sestava študentskih stroškov v Sloveniji.

**SLIKA 4.1: SESTAVA ŠTUDENTSKIH STROŠKOV (V 1000 SLOVENSkih TOLARJIH)**



Vir: MVZT 2005.

Primerjalno gledano ima največ življenjskih stroškov kategorija študentov, ki živijo v lastnem gospodinjstvu, medtem ko so si ostale kategorije glede višine stroškov dokaj blizu. Če pa pogledamo strukturo stroškov posameznih kategorij, ugotovimo sledeče:

1. Študenti, ki živijo v lastnem gospodinjstvu, največ svojih prihodkov porabijo za stroške nastanitve (38% vseh stroškov), kar je dokaj visok odstotek glede na to, da se v strukturi stroškov vseh študentov skupaj, nameni nastanitvi le 18%.
2. Odstotek namenjen stroškom prehrane je pri vseh skupinah približno enak in znaša okoli 25%. Je pa res, da številčno gledano, ima največ izdatkov za prehrano skupina študentov, ki živijo v lastnem gospodinjstvu.
3. 63% vseh svojih stroškov namenijo študentje, ki živijo v lastnem gospodinjstvu, za prehrano in nastanitev skupaj, medtem ko je pri ostalih skupinah ta delež bistveno nižji.

»V primerjavi z državami, sodelujočimi v projektu Eurostudent, je delež stanarine v stroških naših študentov, ki živijo v lastnem gospodinjstvu, med največjimi sploh. Večji delež v stroških predstavlja stanarina le še študentom v Španiji, Franciji in na Finskem, kjer je s 53% najvišja« (MVZT 2005).

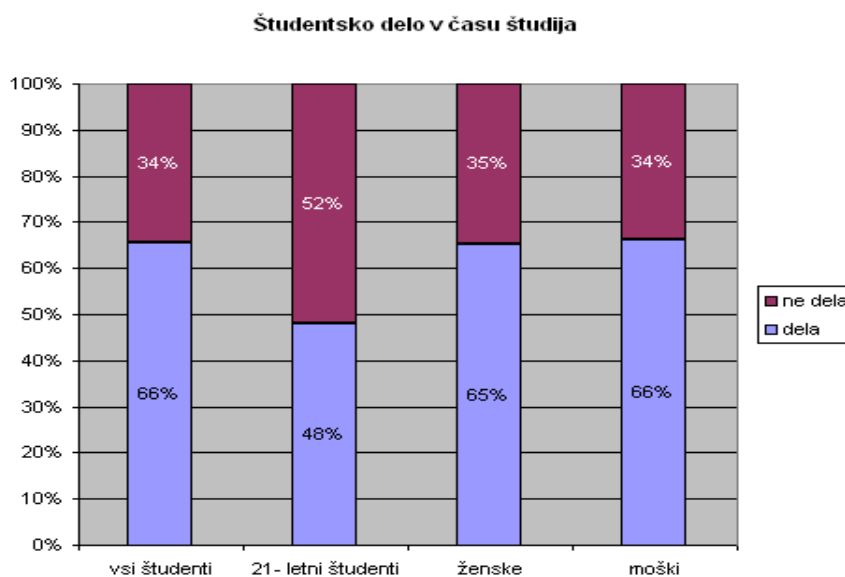
Študenti, ki živijo v lastnem gospodinjstvu imajo nedvomno tudi najvišje izdatke, kar pravzaprav sploh ne preseneča, saj ne živijo več pri starših, ki s svojimi prihodki pokrijejo del ali celoto stroškov za stanarino. Poleg tega pa, opirajoč se na zgornji podatek, lahko tudi trdimo, da so najemnine pri nas v primerjavi z drugimi dobrinami razmeroma drage.

Kar se tiče študentov, ki živijo doma s starši, imajo na mesec v povprečju 64.000 SIT stroškov. Vzemimo primer, da študent prejema povprečno republiško štipendijo, ki je decembra 2005 znašala 40.867 SIT (glej ZRSZZ, 2006d). Iz tega naslova ne more pokriti vseh stroškov, torej potrebuje tudi nek drug vir. Če pa študent ne prejema republiške štipendije – v študijskem letu 2005/2006 prejema le 12.547 študentov štipendijo – potem se mora glede stroškov v celoti zanesti na starše ali pa poiskati druge alternative, naprimer študentsko delo.

Stroški, ki jih imajo študentje kažejo na to, da študent potrebuje tudi nek drug vir dohodkov kot je višina sedanje štipendije, če pa nima štipendije bi bilo težko vse stroške prevaliti le na starše in se zopet pojavlja potreba po študentskem delu.

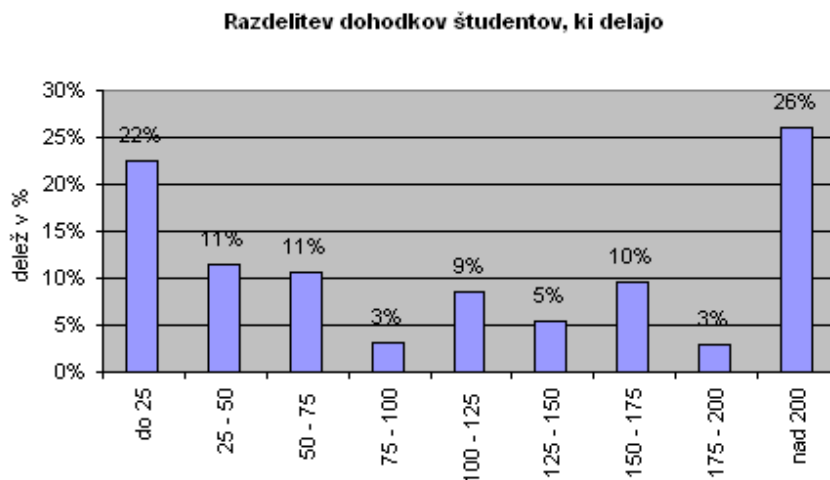
Poglejmo si kolikšen delež študentov pravzaprav opravlja študentsko delo med študijem. Slika 4.2 kaže, da izmed vseh študentov 66% opravlja študentsko delo. Razlike med spoloma ni videti, tako ženske kot moški delajo preko študentskega servisa v skoraj enakem odstotku. Bistveno manj študentov pa opravlja študentsko delo v kategoriji do 21 let, namreč 48% jih opravlja študentsko delo. Podatek, da dve tretjini študentov opravlja delo preko študentskega servisa je dober pokazatelj, koliko je tovrstno delo razširjeno pri nas.

**SLIKA 4.2: ŠTUDENTSKO DELO V ČASU ŠTUDIJA**



Vir: MVZT 2005.

Poglejmo si kakšne prihodke imajo imajo študentje, ki delajo preko študentskega servisa in živijo v lastnem gospodinjstvu.

**SLIKA 4.3: RAZDELITEV DOHODKOV ŠTUDENTOV, KI DELAJO (v 000 sit)**

Vir: MVZT 2005.

Razdelitev dohodkov študentov, ki delajo, po razredih glede na višino zaslužka pokaže, da največji delež študentov (26%) zasluži več kot 200.000 SIT na mesec. Na drugem mestu je dohodkovni razred do 25.000 SIT na mesec zaslužka iz študentskega dela (22%). Razdelitev dohodkov po dohodkovnih razredih pokaže zanimivo značilnost študentskega dela med študenti, ki živijo v lastnem gospodinjstvu. Četrtnina jih zasluži znesek, ki ga mnogi zaposleni mladi na trgu delovne sile zelo težko dosežejo, vsaj na začetku zaposlitve. Tak znesek zaslužka po vsej verjetnosti zahteva najmanj osemurni delavnik in predanost delu, tako da se postavlja vprašanje koliko taki študentje namenijo časa študiju. Po drugi strani pa jih dobra petina zasluži le do 25.000 SIT, kar je približno znesek polovice stroškov, ki jih namenijo nastanitvi in prehrani (glej sliko 4.1), torej očitno imajo oziroma morajo imeti dohodke iz drugega naslova, kot so štipendije in pomoč staršev, da bi sploh lako preživeli in se lahko bolj posvečajo študiju.

Višina zaslužka iz študentskega dela je torej lahko tudi pokazatelj, kolikšen delež študentov se maksimalno posveča študiju in opravljajo študentsko delo le za manjši zaslužek in koliko študentov se bolj predaja delu in študiju nameni malo manj časa.

Analiza stroškov študentov pokaže razmeroma težji položaj študentov, ki živijo v lastnem gospodinjstvu zaradi visokih stroškov nastanitve in prehrane. Toda, če

pogledamo dohodke, ugotovimo, da okrog 40 % teh študentov zasluži več kot dovolj za pokritje vseh stroškov. Naslednji dohodkovni razred (125.000-150.000 SIT) se tudi približuje razmeroma dobremu finančnemu položaju. Medtem ko so, vsaj na prvi pogled, v najsabšem položaju študenti, ki spadajo v prve tri dohodkovne razrede (44%), saj iz zaslužka študentskega dela ne zaslužijo dovolj za stroške, vendar kot je bilo že omenjeno, imajo po vsej verjetnosti dohodke iz drugih virov. Višina zaslužka iz študentskega dela, za študente, ki živijo v lastnem gospodinjstvu, pokaže, da sta približno enaka deleža študentov, ki služijo visoke zneske in tistih, ki zaslužijo razmeroma nizke zneske.

### **4.3 KAKŠNA SO ŠTUDENTSKA DELA V PRIMERJAVI Z REDNO ZAPOSLOTVIJO?**

Zanima nas kakšna so dela, ki jih opravljajo študentje in kakšni so pogoji za zasedbo delovnih mest namenjenih študentom. Ker izhajamo iz predpostavke, da naj bi študentsko delo tudi prispevalo k brezposelnosti mladih, predvidevamo, da so delovna mesta namenjena študentom dokaj podobna tistim, ki bi jih lahko zasedli mladi. Analiziramo oglase za prosta delovna mesta za dijake in študente enega od največjih študentskih servisov ter oglase za prosta delovna mesta za zaposlitev za določen ali nedoločen čas, objavljene na Zavodu RS za zaposlovanje.

#### **4.3.1 Z vidika pogojev za zasedbo delovnih mest**

Zanimajo nas pogoji, ki jih delodajalci postavljajo za zasedbo delovnih mest in sicer, v kolikšni meri delodajalci povprašujejo po naslednjih značilnostih kandidatov :

1. določena smer izobrazbe (oz. študij določene smeri v primerih študentskega dela);
2. delovne izkušnje;
3. določene osebnostne in telesne značilnosti (samostojnost, resnost, odgovornost, komunikativnost, fizična moč, oster vid...);
4. posebna znanja, veščine in sposobnosti (računalniška znanja, tuji jeziki, vozniški izpit...).

Pri izpisu oglasov objavljenih na spletnih straneh E-študentskega servisa obstaja možnost izbire vrste del, ki nas zanimajo in sicer: lažja fizična dela, težja fizična dela, administrativna dela, delo na računalniku, prodaja, strokovna dela, delo na terenu, komercialna dela, promocija in poučevanje. Iz izpisa smo izločili kategoriji oglasov za lažja in težja fizična dela, ki že po svoji naravi ne zahtevajo posebnih pogojev za njihovo opravljanje. Poleg tega pa smo v kategoriji »regija« izbrali območje Ljubljane (območje, ki ga zajema Ljubljanski potniški promet), za katero je ponudba del največja. Ob opravljenem izpisu smo izbrali prvih 50 oglasov za našo analizo.

Pri izpisanih oglasih (glej PRILOGO A) nas zanima kategorija »Opombe«, saj so tam navedeni morebitni pogoji za zasedbo delovnih mest. Kot postavljen pogoj smo upoštevala tudi v primerih, ko je bilo zapisano, npr. zaželjene izkušnje, kajti to pomeni, da bodo kandidati, ki imajo nekaj izkušenj v prednosti pred tistimi, ki jih nimajo.

Pri izpisu oglasov, objavljenih na spletnih straneh Zavoda za zaposlovanje, smo določili naslednje kriterije:

- območje: Ljubljana;
- stopnja poklicne/strokovne izobrazbe: IV., V., VI. in VII. stopnja;
- vrsta zaposlitve: polni delovni čas.

Območje Ljubljane smo izbrali zaradi koncentracije delovnih mest, kot značilnost vsake prestolnice in s tem tudi možnost izpisa raznolikih prostih delovnih mest. Ker želimo prikazati vpliv študentskega dela na zaposlovanje mladih, je bil izbran kriterij stopenj izobrazbe od IV. do VII. stopnje, kajti dijaki in študentje, ki opravljajo študentsko delo, se šolajo za te stopnje izobrazbe. Zaradi obsežnosti smo iz izpisa oglasov prostih delovnih mest izključili nekatere podatke, ki za analizo niso relevantni, to so naziv in naslov ter kontaktna oseba delodajalca, upravna enota delovnega mesta, okvirna neto plača, od kdaj je prosto delovno mesto, do kdaj je mogoča prijava, območna služba objave PD, urnik dela, poskusno delo, število delovnih mest, vrsta zaposlitve – polni delovni čas. Ob opravljenem izpisu smo za analizo izbrali prvih 50 izpisanih oglasov.



Na podlagi zgoraj opisanih izpisov oglasov s spletnih strani E-študentskega servisa d.o.o., na dan 15.06.2006 in oglasov Zavoda RS za zaposlovanje, na dan 25.06.2006, smo naredili tabelo in grafični prikaz zahtevanih pogojev v strukturnih deležih.

Ugotavljamo, da je od naštetih pogojev najbolj zahtevan pogoj posebnih znanj, veščin in sposobnosti (računalniška znanja, znanje tujih jezikov,...), tako v oglasih študentskega servisa (kar v 48% oglasov se pojavlja navedeni pogoj za zasedbo delovnega mesta), kot tudi v oglasih zavoda za zaposlovanje, kjer je 94% takih, ki vsebujejo tovrstne zahteve. Na drugem mestu je pomembna smer izobrazbe oziroma študij določene smeri izobrazbe. 34 % oglasov objavljenih na študentskem servisu namreč vsebuje povpraševanje po delavcih – študentih iz specifičnega področja.

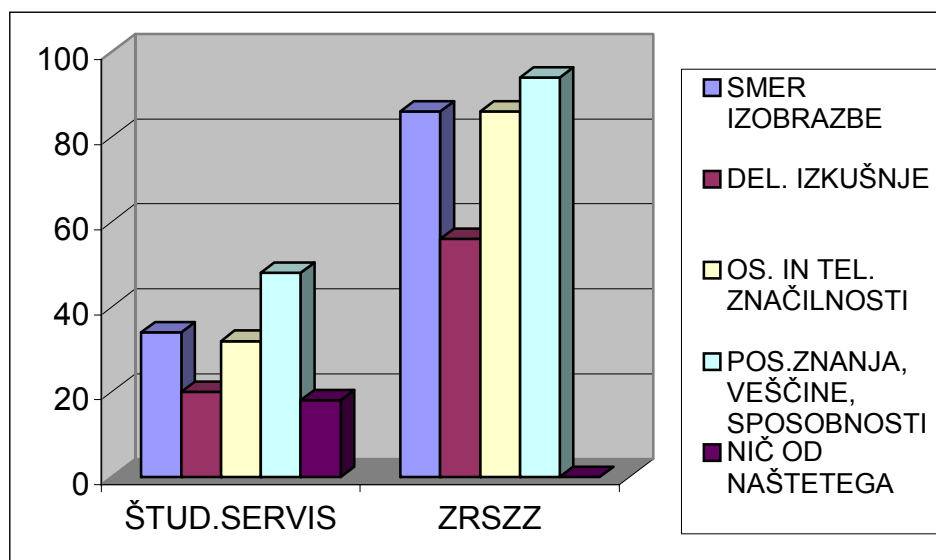
**TABELA 4.1: ZAHTEVANI POGOJI OPREDELJENI V OGLASIH ZA PROSTA DELOVNA MESTA ŠTUDENSKEGA SERVISA IN ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE (V % DELEŽIH)**

zahtevan pogoj v oglasu	% od vseh oglasov ŠS	% od vseh oglasov ZRSZZ
SMER IZOBRAZBE	34	86
DELOVNE IZKUŠNJE	20	56
OS. IN TELESNE ZNAČILNOSTI	32	86
POSEBNA ZNANJA, VEŠČINE, SPOSOBNOSTI	48	94
NIČ OD NAŠTETEGA	18	0

Medtem, ko je pogoj smeri izobrazbe zastopan v 86% oglasih z zavoda za zaposlovanje. V enakem odstotku je v teh oglasih zastopan tudi pogoj osebnostnih in telesnih značilnosti. Najmanj od naštetih pogojev se povprašuje po delovnih izkušnjah, zopet tako v oglasih študentskega servisa (20%) kot tudi v oglasih zavoda (56%). Vsaj eden od naštetih pogojev se pojavlja v vseh oglasih prostih delovnih mest objavljenih na zavodu, medtem ko je na študentskem servisu 18% takih oglasov, kjer se ne pojavlja niti eden od naštetih pogojev.

Opažamo, da je tudi za zasedbo študentskih delovnih mest potrebno izpolnjevati določene pogoje, najpogosteje so to znanje tujih jezikov ter računalniških programov. Glede na to, da v dobri tretjini oglasov (34%) zahtevajo določeno smer izobrazbe, lahko rečemo, da je študentsko delo že dokaj specifično in zahteva neko teoretsko predznanje, ki ga pridobimo med študijem. Kar se tiče pogojev v zvezi z osebnimi značilnostmi, so najpogosteje zaželenne karakteristike kot so komunikativnost, urejenost, resnost, zanesljivost. Očitno je, da si delodajalci, kljub temu, da gre za študentsko delovno silo, želijo imeti kadre na katere se bodo lahko zanesli in ki bodo dobro delali, tako kot vsi ostali zaposleni. Pričakujejo osebne značilnosti, ki naj bi jih imeli vsi zaposleni. Poleg tega pa je zanimiva ugotovitev, da kar četrtina oglasov vsebuje delovne izkušnje kot pogoj za zasedbo delovnega mesta. Presenetljivo je pravzaprav iz tega razloga, ker gre za dijaško in študentsko delovno silo, ki se še vedno izobražuje in je težko pričakovati, da bodo imeli veliko delovnih izkušenj.

**SLIKA 4.4: ZAHTEVANI POGOJI NAVEDENI V OGLASIH ZA ŠTUDENSKA DELA IN V OGLASIH ZAVODA RS ZA ZAPOSLOVANJE V ODSTOTNIH DELEŽIH**



Očitno je študentsko delo postalo trg delovne sile zase, saj si študentje kot kaže že znotraj njega nabirajo izkušnje in potem lažje najdejo drugo delo, seveda v okviru dela preko študentskega servisa. Ne glede na to, kako kvalitetne izkušnje si nabirajo med študentskim delom, te pa na trgu delovne sile formalno ne veljajo.

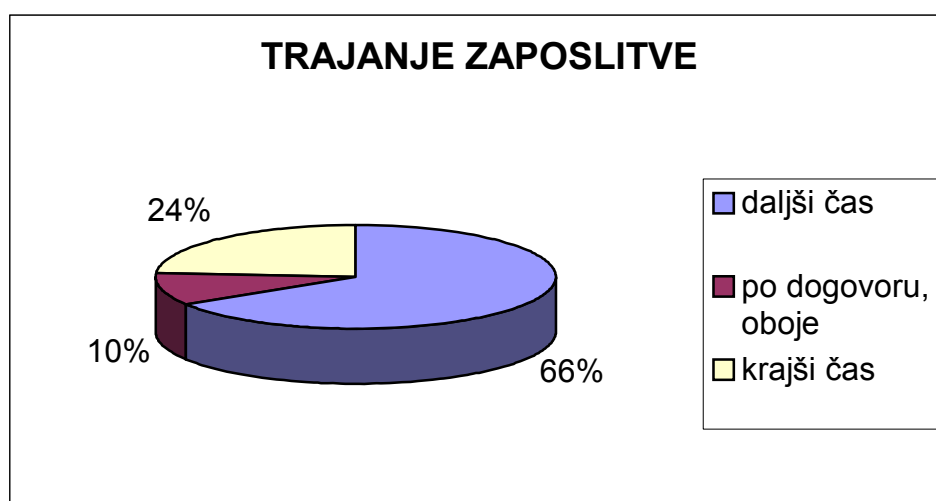
Zanimiva je tudi ugotovitev, da so zahtevani pogoji za zasedbo študentskih in ostalih delovnih mest praktično v zelo podobnem razmerju (glej sliko 4.4), le da je odstotek zahtevanih pogojev v oglasih zavoda pričakovano višji. Iz tega lahko sklepamo, da za določen delež študentskih delovnih mest zahtevajo praktično enaki pogoji kot za delovna mesta, namenjena rednim zaposlitvam oziroma gre za zelo podobna, če ne celo ista delovna mesta.

#### 4.3.2 Z vidika trajanja dela

Na podlagi že opisanega izpisa študentskih delovnih mest, nas zanima, za kakšno časovno obdobje delodajalci zaposlujejo študente. V ZDR-u je namreč študentsko delo opredeljeno kot »začasno in občasno delo dijakov in študentov«, zato preverjamo, ča gre res za tovrstne oblike dela.

Delo za daljši čas je mišljeno vsako delo, ki traja dalj kot tri mesece, kolikor približno lahko trajajo študijske počitnice, med katerimi naj bi študentje začasno opravljali delo. Delo za krajši čas pa je delo, ki traja do tri mesece.

**SLIKA 4.5: PROSTA DELOVNA MESTA ZA ŠTUDENTE GLEDE NA TRAJANJE DELA**



Slika 4.5 kaže, da je večina potreb po študentskih delih za daljše časovno obdobje in sicer, kar 2/3 vseh oglasov vsebuje oznako »za dalj časa«. Delovnih mest, kjer ni

posebej določeno, koliko časa bo trajala zaposlitev oz. obstaja možnost daljše ali krajše zaposlitve, je 10%. Ena četrtnina (oz. 24%) pa je delovnih mest za krajše časovno obdobje oziroma za obdobje, ko naj bi dijaki in študentje opravljali delo med počitnicami, ko nimajo šolskih ali študijskih obveznosti.

Očitno študentska dela niso več, kar so bila oziroma kar naj bi bila ob pripravi zakona, ki poudarja začasnost in občasnost del za dijake in študente. Ugotavljamo, da je večina ponujenih del za dalj časa. Torej pri mnogih delodajalcih se pojavljajo potrebe po najemanju delavcev za delo, ki ga je potrebno opravljati dalj časa, tudi eno leto. Včasih so za tako delo redno zaposlili delavca, danes pa kot kaže najemajo študentsko delovno silo. Le pri četrtnini oglasov je zaslediti, da gre za začasna dela študentov, predvidoma v času, ko so počitnice oziroma v času letnih dopustov, ko delodajalci potrebujejo dodatno pomoč le začasno.

Analiza oglasov nakazuje, da so študentska dela, glede na zahtevane pogoje, opredeljene v oglasih, dokaj podobna tistim delom, pri katerih gre za redno zaposlitev. So namreč že dokaj specifična, glede na to, da zahtevajo določeno vrsto izobrazbe ali delovne izkušnje, tako, da lahko trdimo, da bi na takih delovnih mestih prav lahko delodajalec redno zaposlil delavca, pa tega ne stori, ker je študentska delovna sila bistveno cenejša. Če gledamo iz makro vidika, ugotovimo, da je vpliv študentskega dela na celotni trg delovne sile pravzaprav zelo negativen, saj prispeva k brezposelnosti.

Kljub temu pa ima študentsko delo tudi pozitivne učinke na zaposlovanje. Analiza oglasov je namreč pokazala, da so študentska dela že zelo specifična in v nekaterih primerih zahtevajo določeno teoretsko predznanje, kar pomeni, da se študentom omogoča pridobitev tudi nekaterih praktičnih znanj iz področja za katerega se šolajo. To pa bistveno pripomore k boljši zaposljivosti mladih.

#### **4.4 ZLORABE NA PODROČJU ŠTUDENTSKEGA DELA**

Kot je bilo že večkrat omenjeno je zakonska regulacija dela preko študentskega servisa dokaj liberalna oziroma je pravzaprav tovrstno delo minimalno zakonsko

regulirano. Posledično lahko računamo, da se bodo dogajale zlorabe oziroma delo na črno.

O zlorabah se danes, ko so na vidiku velike spremembe v zvezi s študentskim delom, v medijih veliko govori, predvsem v funkciji kritike sedanje zakonske ureditve študentskega dela, ki ima navsezadnje tudi politično konotacijo. »Zaradi slabega nadzora in nedomišljene politike zaposlovanja so študentsko delo izkoriščali delodajalci, delojemalci, izkoriščali so ga študenti, njihove sestre, bratje in starši,...« (Trampuš 2006: 20).

Gre namreč za različne vrste zlorab, tako na strani delodajalcev kot tudi na strani delavcev – študentov in tistih, ki to niso pa vseeno opravljajo delo preko študentskega servisa. Nadzor na področju študentskega dela opravlja Inšpektorat Republike Slovenije za delo (v nadaljevanju: inšpektorat).

Na inšpektoratu ugotavljajo, da je delo preko študentskega servisa zelo pogosta oblika dela na trgu delovne sile. Kršitve, ki se najpogosteje dogajajo pa so naslednje:

1. kršitve sedmega odstavka 214. člena ZDR in sicer v zvezi z delovnim časom, v zvezi z zagotavljanjem odmorov in počitkov, v zvezi z nočnim delom,... (npr. opravljanje nočnega dela dijakov in študentov, mlajših od 18 let; delo, ki presega 40 ur na teden,...)
2. zaposlovanje na črno (dijaki in študentje opravljajo delo brez napotnic; osebe, ki nimajo statusa študenta ali dijaka opravljajo delo na podlagi napotnice druge osebe, za kar delodajalci včasih ne preverjajo istovetnosti oseb, včasih pa celo vedo in pristanejo na tako delo) (glej Inšpektorat za delo, 2006).

Kot je razvidno iz letnega poročila inšpektorata, se delodajalci obnašajo dokaj liberalno do študentov. Kljub temu, da za delo preko študentskega servisa veljajo nekatera določila iz Zakona o delovnih razmerjih, pa so nekateri delodajalci v zvezi s tem nedosledni in ne upoštevajo mladoletnosti nekaterih dijakov in študentov, temveč jih obravnavajo enako kot vso ostalo delovno silo.

Poleg tega pa inšpektorji opozarjajo še na nekatere pojave v praksi, ki pa zakonsko niso regulirani in se tako ne morejo upoštevati kot kršitve in sicer:

1. Nekateri delodajalci s študentsko delovno silo zapolnjujejo primanjkljaje delovne sile v svoji organizaciji, predvsem v času letnih dopustov, porodniških odsotnosti in zaradi povečanega obsega dela. Delodajalci bi v teh primerih lahko za določen čas zaposlili novega delavca, toda trend je, da se začasno zaposluje študente.
2. Ugotovljeno je tudi, da nekateri delodajalci celo nimajo redno zaposlenih delavcev, temveč zaposlujejo samo študente.
3. Študentski servisi izdajajo svojim članom napotnice na podlagi potrdil o šolanju, ki jih le-ti predložijo ob začetku šolskega oz. študijskega leta. V tem primeru pa ne upoštevajo možnosti, da lahko absolventi že med letom diplomirajo in izgubijo status študenta, toda formalno gledano še vedno lahko dobe napotnico, saj jih študentski servis še vedno vodi pod osebe s statusom (glej Inšpektorat za delo 2006).

Iz poročila je razvidno, da je študentsko delo tako med dijaki in študenti kot tudi med delodajalci zelo »priljubljeno«. Študentje gredo celo v skrajnosti, da posojajo svoje napotnice drugim osebam, delodajalci pa gredo v skrajnost, da celo spreminjajo način zaposlovanja, namreč »...delodajalci razporejajo dijake in študente tudi na delovna mesta, ki so velikokrat sistemizirana in bi za opravljanje tovrstnega dela prav lahko tudi zaposlovali delavce (sploh ob ugotovljenem dejstvu, da študenti in dijaki velikokrat delajo poln delovni čas ali dlje in daljše časovno obdobje) (Inšpektorat za delo 2006)«.

O prednostih in slabostih študentskega dela ter o zlorabah, ki se znotraj tega dogajajo govori članek Nenada Glucksa »Glasna učna ura« v reviji Mag:

*Po raziskavi ŠOU si kar 36 odstotkov študentov brez študentskega dela študija ne bi moglo privoščiti. Toda neobdavčeno delo je hkrati bumerang, ki se vrne, ko diplomirajo. Mnogi po končanem študiju namreč ne morejo dobiti službe, saj delodajalci raje najemajo študente, s katerimi imajo bistveno manj stroškov. To nam je potrdil eden od diplomantov FDV, ki po diplomi ni dobil zaposlitve, zato se je zgolj formalno vpisal na neko fakulteto, da bi lahko na podlagi študentskega statusa delal prek študentskega servisa. Več kot leto dni je delal v marketingu, ko mu je študentski status potekel, pa delodajalcu niti na misel ni*

*prišlo, da bi ga redno zaposlil. Raje je najel drugega študenta. Nasploh je pri tovrstnem delu veliko zlorab, na račun katerih so na koncu zadovoljni navidezni študenti, delodajalci in študentski servisi (Glucks, 2006: 18).*

Očitno je, da študentje iz prehoda sistema izobraževanja na trg delovne sile ugotavljajo kakšno je stanje na trgu delovne sile ob prisotnosti študentskega dela v obliki, kot jo poznamo danes. Namesto, da bi se ob zaključku študija zaposlili, ugotovijo, da je to zelo težavno in poiščejo trenutno najlažjo možno obliko zaposlitve – študentsko delo.

Kot je bilo že rečeno, tako študentje kot tudi delodajalci zlorablajo možnost študentskega dela na tak način, ki jim najbolj ustreza. Proti nekaterim »zlorabam« se pravzaprav sploh ne da boriti, kajti nihče jih ne nadzoruje. Tiste, ki so pa nadzorovane, se pa še vedno dogajajo, kljub kaznim. Toda kurativa v obliki kazni očitno ni dovolj učinkovita, potrebno bi bilo uvesti preventivo, v obliki sprememb zakonodaje.

#### **4.5 PREDNOSTI IN SLABOSTI ŠTUDENSKEGA DELA, VPLIV NA TDS**

Kot je bilo ugotovljeno ima delo preko študentskega servisa tako prednosti kot tudi slabosti, odvisno od tega iz zornega kota katerega akterja gledamo.

##### **4.5.1 Vidik delodajalcev**

Z vidika delodajalcev je na prvi pogled opaziti le prednosti, ki jih ponuja študentsko delo in sicer:

1. Delo preko študentskega servisa je bistveno cenejša oblika najemanja delovne sile. Finančni dejavnik je namreč delodajalcem v današnjem tekmovalnem okolju zelo pomemben, težijo k zniževanju stroškov in študentsko delo je ena izmed možnosti, da to izvedejo.
2. Študentska delovna sila je zelo prilagodljiva in lahko prične z delom praktično kadarkoli, k temu pripomore tudi dejstvo, da večina študentov še nima svoje družine in tako odpade usklajevanje med delovnim in družinskim delom.

3. Delodajalci lahko najemajo študentsko delovno silo ali pa jo odpuščajo, kakor jim pač v določenem trenutku ustreza, glede na kadrovske potrebe v organizaciji, kajti regulacija tovrstnega dela je minimalna. Delodajalci praktično do delavcev – študentov nimajo nobenih drugih obveznosti, razen plačila za opravljeno delo.
4. Analiza oglasov študentskega dela kaže, da delodajalci ne podcenjujejo študentske delovne sile, temveč se zavedajo, da so tudi študentje sposobni opravljati zahtevnejša, strokovna dela in jim ni potrebno za nekatera dela redno zaposlovati nove delavce, ampak preprosto najamejo študenta.
5. Za delodajalce lahko študentsko delo predstavlja tudi vir kadrovanja, kajti po določenem času lahko ugotovijo, da bi bil nek študent dober kader za zaposlitev. Na ta način se lahko izognejo stroškom in času za iskanje novega delavca.

Toda študentsko delo ima lahko z vidika delodajalcev tudi nekaj slabosti:

1. Študentska delovna sila je lahko za delodajalce dokaj nezanesljiva, saj lahko opravljanje dela odpovejo praktično kadarkoli, velikokrat tudi zaradi študijskih obveznosti, poleg tega pa delodajalcu niso odgovorni za kakovost opravljenega dela. Lahko jih kaznuje le tako, da jim ne plača dela.
2. Hitro iskanje in najemanje študentske delovne sile ima lahko tudi svoje slabosti. Izogne se celotnemu postopku izbire kandidatov, ki ga sicer izvajajo pri razpisih za redno zaposlitev. To pa lahko velikokrat privede do izbora neustreznih kadrov in posledično njihovo prepogosto menjavanje.
3. Problematično za nekatere delodajalce je lahko tudi dejstvo, da študentje, ki delajo pri njih lahko pri svojem delu pridejo do nekaterih zaupnih podatkov. Glede na to, da ni med njimi nobene pogodbe, pa študentje niso zavezani k molčečnosti.

#### **4.5.2 Vidik študentske delovne sile**

Z vidika študentske delovne sile lahko naštejemo kar nekaj prednosti v zvezi z opravljanjem dela preko študentskega servisa:



1. Tudi pri njih je finančni dejavnik najpomembnejši, kajti nekateri si brez dodatnega zaslužka študija sploh ne bi mogli privoščiti, drugi pa na ta način razbremenjujejo starše.
2. Pomembno je dejstvo, da si študentje z delom preko študentskega servisa nabirajo neformalne izkušnje še pred vstopom na trg delovne sile, to pa lahko pripomore k boljši zaposljivosti ob zaključku študija.
3. Študentsko delo lahko pripomore tudi k celostnejšemu načinu izobraževanja, kajti, če nekomu uspe dobiti delo, za katerega se izobražuje, je to odličen način povezovanja teorije s prakso, kar je pravzaprav pomanjkljivost izobraževalnega sistema, ki tega ne omogoča.
4. Študentje oz. dijaki imajo možnost v neki organizaciji izkazati se kot dobri delavci, še preden vstopijo na trg delovne sile, in to lahko pomeni tudi boljšo možnost za kasnejšo zaposlitev v isti organizaciji.

Študentsko delo torej omogoča študentom in dijakom, da izboljšajo svoj socialni status, poleg tega pa se seznanijo z nekaterimi deli še pred vstopom na trg delovne sile, kar jim lahko kasneje koristi.

Toda študentsko delo lahko študentom prinaša tudi nekatere slabosti:

1. Kot je bilo že rečeno študentje niso v delovnem razmerju z delodajalcem in niso deležni nekaterih pravic iz tega naslova, ki pripadajo ostalim zaposlenim (npr. plačilo prevoza, stroškov prehrane, pravica do plačanega dopusta, plačane bolniške odsotnosti). Delodajalec ni dolžan študentu zagotavljati teh pravic, lahko pa se dogovorita tudi drugače.
2. Delo preko študentskega servisa študentom omogoča nek stalni prihodek, toda ne smemo pozabiti, da študent nima z delodajalcem sklenjene nikakršne pogodbe, zato lahko kadarkoli ostane brez dela.
3. Študentje si z delom preko študentskega servisa pridobivajo dobre delovne izkušnje, še posebej, če dobijo delo za katerega se izobražujejo. Toda slabost je v tem, da te izkušnje formalno niso priznane in niso vidne v delovni knjižici, prav tako ne teče delovna doba.
4. Navsezadnje z opravljanjem dela preko študentskega servisa imajo študentje bistveno manj časa za študij, kar se lahko pozna tudi na uspehu.

### **4.5.3 Makro vidik/ vpliv na trg delovne sile**

Delo preko študentskega servisa predstavlja nek poseben segment delovne sile v Sloveniji, v katerega imajo vstop samo študentje in dijaki. Posledično je čas trajanja prisotnosti v tej delovni sili omejen. Včasih priložnostno in občasno delo, se je razvilo v delo s polnim delovnim časom in nemalokrat tudi preko polnega delovnega časa. Delodajalci vidijo v njem najcenejšo delovno silo, čeprav opravljajo včasih celo ista dela kot ostali zaposleni, študentje pa si želijo dodatnega zaslužka. Toda velik razmah študentskega dela in ne nazadnje tudi zlorabe v obliki posojanja napotnic za delo tistim, ki nimajo statusa študenta, je pripeljalo do nepravilnosti na trgu delovne sile. Kot je bilo že večkrat poudarjeno, delodajalci vse pogosteje zaposlujejo študente za polni delovni čas in na delovnih mestih, ki so »nezapolnjena« in bi bilo potrebno nekoga zaposliti. Logično je potemtakem, da se delodajalci odločajo za cenejšo obliko zaposlitve, toda na ta način se vsekakor povečuje brezposelnost.

Najbolj negativen makro učinek je torej povečevanje brezposelnosti, še posebej mladih, kajti, če so delodajalci pripravljeni zaposlovati študente na določena delovna mesta, potem bi za ta delovna mesta lahko zaposlili tudi mlade iskalce zaposlitve. Pozitiven makro učinek pa vidim predvsem v boljšem socialnem položaju študentov.

## 5. SKLEP

Položaj mladih na trgu delovne sile je nekoliko otežen, kajti določen delež se srečuje z brezposelnostjo po zaključku izobraževanja. Celo bolje izobraženi mladi diplomanti, ki naj bi bili v primerjavi z ostalimi mladimi v boljšem položaju, niso izvzeti, zato smo danes priča pojavu brezposelnosti tudi med bolj izobraženimi. Problem je predvsem v tem, da vse več mladih študira družboslovne in poslovne vede, po kadrih te smeri pa ni tolikšnega povpraševanja kot je ponudbe. Vse manj je med študenti zanimanja za naravoslovne in tehnične vede, po katerih je pa več povpraševanja. Rešitve za zmanjševanje brezposelnosti mladih diplomantov vidim tudi v tem, da bi država v sodelovanju z univerzo spodbujala študij ved, po katerih je povpraševanje na trgu delovne sile večje.

V zadnjih petnajstih letih smo bili priča podaljševanju izobraževanja. Razlogov za ta pojav je več. Znanje je postalo vrednota številka ena na trgu delovne sile. Poleg tega pa mladi vidijo v podaljševanju izobraževanja tudi boljše zaposlitvene možnosti in kasneje boljši socialni status. Kot sem že omenila, pa se mladi srečujejo z brezposelnostjo, kar ni bilo v scenariju mnogih, ko so se odločili študirati. Če že dobijo zaposlitev, je ta pogosto za določen čas, po njenem izteku pa mnogi zopet postanejo brezposelni.

Zanimivo pa je dejstvo, da kar dve tretjini študentov opravlja delo preko študentskega servisa. Ob večji brezposelnosti mladih in razširjeni obliki študentskega dela se nakazuje povezava med tema dvema pojavoma. Po analizi oglasov za študentska dela sem ugotovila, da so študentska dela dokaj podobna tistim, ki jih opravljajo redno zaposleni delavci. Tudi inšpektorji Inšpektorata za delo v letnem poročilu opozarjajo, da delodajalci velikokrat zaposlujejo študente na sistemiziranih delovnih mestih, na katerih bi prav lahko nekoga redno zaposlili. Očitno je, da delodajalci najemajo tisto delovno silo, ki je zanje ugodnejša, torej študente in dijake, namesto, da bi redno zaposlovali mlade, ki so zaključili izobraževanje, in bi tako pripomogli k manjši brezposelnosti.

Ne smemo pa zanemariti pozitivnih učinkov študentskega dela, zato nikakor ne bi bila primerna rešitev, če bi študentsko delo odpravili. Boljši socialni status študentov

in pridobitev delovnih izkušenj sta tehtna dejavnika za premislek in iskanje nekaterih vmesnih možnosti, kako študentom še naprej omogočati opravljanje dela in hkrati paziti, da ta oblika dela ne bi imela negativnih učinkov na zaposlovanje mladih.

Rešitev bi lahko bila predvsem v boljši zakonski regulaciji študentskega dela. Problem je treba seveda reševati v sodelovanju vseh nivojev: gospodarstvo-univerza-država. Delodajalci bi morali določiti, katera delovna mesta so namenjena izključno študentom, s čimer bi se preprečilo zaposlovanje študentov namesto rednega zaposlovanja delavcev. Poleg tega bi bilo smiselno sodelovanje univerze in delodajalcev pri določitvi teh mest, vloga posredovalnic pa bi lahko bila v pomoč študentom pri iskanju primerne dela, za katerega se šolajo. Na ta način bi tudi izobraževanje postalo kakovostnejše, kajti omogočalo bi pridobivanje znanj tudi iz prakse. Vsaj delna časovna omejitev študentskega dela pa bi prispevala tudi k hitrejšemu zaključevanju šolanja in boljšemu uspehu.

V vsakem primeru je študentsko delo kot ga poznamo v današnji obliki, nelojalna konkurenca na trgu dela. Mladi bi se morali zavedati, da je možnost opravljanja študentskega dela le začasna in da se bodo prej ali slej znašli na trgu dela, ko jim bo delo preko študentskega servisa postalo nepravični konkurent. Glede na vse dejavnike menim, da sta potrjeni obe hipotezi. Da bi od dela preko študentskega servisa iztržili le pozitivne dejavnike, bi bilo potrebno razmisliti o spremembah, opisanih v prejšnjem odstavku.

## VIRI IN LITERATURA

1. Glažar, Maja (2006): Posredniška vloga študentskih servisov na slovenskem trgu dela. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
2. Glucks, Nenad (2006): Glasna učna ura. V revija *Mag*, št. 17, 14-17.
3. Ignjatović, Miroљjub (2002): Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile (doktorska disertacija). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
4. Ignjatović, Miroљjub (2002): Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja. V Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., Trbanc, M., (ur.): *Politika zaposlovanja*, 12-30. Ljubljana:Fakulteta za družbene vede.
5. Kovač Šebart, Mojca; Gaber, Slavko; Pluško, Alojz (2005): Izobraževanje in izobraženost. V Črnak-Meglič, Andreja (ur.): *Otroci in mladina v prehodni družbi: analiza položaja v Sloveniji*, 125-159. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport – Urad RS za mladino in Maribor: založba Aristej.
6. Oplotnik, Žan (2005): Gospodarski razvoj in položaj Slovenije kot nove članice EU. V Črnak-Meglič, Andreja (ur.): *Otroci in mladina v prehodni družbi: analiza položaja v Sloveniji*, 7-15. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport – Urad RS za mladino in Maribor: založba Aristej.
7. Svetlik, Ivan (1994): Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji. V Pirher, S. In Svetlik, I. (ur.): *Zaposlovanje: približevanje Evropi*, 123-138. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
8. Svetlik, Ivan (1992): Na prehodu. V Preželj, B. In Svetlik, I. (ur.): *Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja*, 10-18. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

9. Svetlik, Ivan in Lorenčič, Meri (2002): Izobraževanje in usposabljanje. V Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., Trbanc, M., (ur.): *Politika zaposlovanja*, 256-291. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
10. Trampuš, Jure (2006): Študentski punt. V *Mladina*, št. 22., 19-22. Ljubljana: Mladina časopisno podjetje d.d..
11. Trbanc, Martina (2005): Zaposlovanje in brezposelnost mladih. V Črnak-Meglič, Andreja (ur.): *Otroci in mladina v prehodni družbi: analiza položaja v Sloveniji*, 161-188. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport – Urad RS za mladino in Maribor: založba Aristej.
12. Trbanc, Martina in Verša, Dorotea (2002): Zaposlovanje mladih. V Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., Trbanc, M., (ur.): *Politika zaposlovanja*, 338-369. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
13. Ule, Mirjana (2005): Odraščanje v Sloveniji. V Pogačnik, Aleš (ur.): *Prihodnost mladine*. Ljubljana: DZS in Ministrstvo za šolstvo in šport – Urad RS za mladino.
14. Ule, Mirjana (1995): Mladost ob koncu tisočletja. V Pogačnik, Aleš (ur.): *Prihodnost mladine*. Ljubljana: DZS in Ministrstvo za šolstvo in šport – Urad RS za mladino.
15. Vodovnik, Zvone (2002): Pravna ureditev zaposlovanja in dela. V Možina, S., Svetlik, I., Jamšek, F., Zupan, N., : *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

## INTERNETNI VIRI

1. Državni zbor RS (2006): Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Dostopno na: <http://www.dz->

- [rs.si/index.php?id=101&sm=k&q=ZAKON+O+ZAPOSLOVANJU+IN+ZAVAROVANJU+ZA+PRIMER+BREZPOSELNOSTI&mandate=-1&vt=47&unid=PZ|CF0F5B29E79EF44FC12571310037B60B&showdoc=1](http://rs.si/index.php?id=101&sm=k&q=ZAKON+O+ZAPOSLOVANJU+IN+ZAVAROVANJU+ZA+PRIMER+BREZPOSELNOSTI&mandate=-1&vt=47&unid=PZ|CF0F5B29E79EF44FC12571310037B60B&showdoc=1) (3. junij 2006)
2. Državni zbor RS (2002): Zakon o delovnih razmerjih. Dostopno na: <http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&sm=k&q=zakon+o+delovnih+razmerjih&mandate=-1&unid=SZ|C12563A400338836C1256BA500446EDA&showdoc=1> (3. junij 2006)
  3. E študentski servis (2006a): FAQ o študentskem delu. Dostopno na: [http://www.studentski-servis.com/denar/delo\\_faq.php](http://www.studentski-servis.com/denar/delo_faq.php) (3. junij 2006)
  4. E študentski servis (2006b): prosta delovna mesta. Dostopno na: [http://www.studentski-servis.com/prosta\\_dela/prosta\\_dela.php](http://www.studentski-servis.com/prosta_dela/prosta_dela.php) (15. junij 2006)
  5. Inšpektorat za delo (2006): Poročilo za leto 2005. Dostopno na [http://www.id.gov.si/pageuploads/Splosno/POROCILO\\_2005.PDF](http://www.id.gov.si/pageuploads/Splosno/POROCILO_2005.PDF) (11. junij 2006)
  6. Ložar, Breda (2004): Študentje v Republiki Sloveniji. Vpis na dodiplomski in podiplomski študij 2003/2004. Dostopno na: <http://www.stat.si/doc/pub/rr-808-04.pdf> (1. junij 2006)
  7. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2003): Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje. Dostopno na: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_pdf/pravilnik\\_agencije\\_zap.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/pravilnik_agencije_zap.pdf) (3. junij 2006)
  8. Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo (2005): Raziskava Evroštudent. Dostopno na: <http://eustudent.mvzt.gov.si/> (2. junij 2006)

9. Rode, Anka (2006): Katalog ukrepov Aktivne politike zaposlovanja. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Programi/KatalogUkreporAPZ2006-od23-03-06.pdf> (1. junij 2006)
10. Statistični urad RS (2004): Statistične informacije – Trg dela, št.225/2004. Dostopno na: <http://www.stat.si/doc/statinf/07-SI-008-0403.pdf> (1. julij 2006)
11. Statistični urad RS (2005): Statistične informacije – Trg dela, št.185/2005. Dostopno na: <http://www.stat.si/doc/statinf/07-SI-008-0503.pdf> (1. julij 2006)
12. Statistični urad RS (2006): Statistične informacije – Trg dela, št.116/2006. Dostopno na: <http://www.stat.si/doc/statinf/07-si-008-0603.pdf> (1. julij 2006)
13. Urad za makroekonomske analize in razvoj (2006): Ekonomsko ogledalo št. 6/2006. Dostopno na: <http://www.gov.si/zmar/arhiv/og0506/eo0506.pdf#6> (27. junij 2006)
14. Verša, Dorotea (2004): Mladi diplomanti na trgu delovne sile. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje. Dostopno na: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Analize/2004/MladiDiplomanti.pdf> (1. junij 2006)
15. Zavod RS za zaposlovanje (2005): Letno poročilo 2004 - Novo prijavljene brezposelne osebe v letih 2003 in 2004 po razlogih prijave. Dostopno na: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp04/Slovenija/slo/Pogl03.htm> (31. maj 2006)
16. Zavod RS za zaposlovanje (2006a): Statistični podatki - Gibanje registrirane brezposelnosti, dostopno na: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/GibanjeRegBP.htm> (1. julij 2006)



17. Zavod RS za zaposlovanje (2006b): Statistični podatki – Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti. Dostopno na: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/StrukturneZnacilnostiRegBP.htm> (31. maj 2006)
18. Zavod RS za zaposlovanje (2006c): Statistični podatki – Anketa o delovni sili – brezposelnost. Dostopno na: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/AnketaODElSili/brezposelnost.htm> (1. julij 2006)
19. Zavod RS za zaposlovanje (2006d): Letno poročilo 2005 – Republiške štipendije. Dostopno na: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp05/Slovenija/Slo/Pogl07.htm#7.3.2>. Republiške štipendije (10. junij 2006).
20. Zavod RS za zaposlovanje (2006e): Aktualna prosta delovna mesta. Dostopno na: <http://www.ess.gov.si/slo/iskanje-dela/PDWeb/PD/IzpisPD.asp> (25. junij 2006)

**PRILOGA A:****IZPIS OGLASOV E-ŠTUDENTSKEGA SERVISA NA DAN 15.06.2006**

Šifra: 19868	ADMINISTRATIVNA DELA		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent
Trajanje:	ZA DALJI ČASA ALI KRAJŠI ČAS	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	750SIT/H+STUMULACIJA	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	LJUBLJANA IN OKOLICA		
Opombe:	Pogoj je odlično znanje računalnika, komunikativnost in občutek sposobnosti organizacije. Gre za iskanje podjetij iz baze in priprava ponudb. Pogoj je starost nad 20, fleksibilen del. čas.		
Šifra: 19795	KLICNI CENTER		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent
Trajanje:	ZA DALJ ČASA	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	750 SIT/H	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Izmensko
Lokacija:	LJUBLJANA, ŽELEZNA CESTA 18		
Opombe:	Pogoj je Word, Excel, Gre za pomoč pri svetovanju uporabnikom. Pričakujejo predznanje v mobilni telefoniji , ter komunikativnost in govorne spretnosti.		
Šifra: 17382	PROGRAMIRANJE		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	ZA DALJ ČASA	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	PO DOGOVORU	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	LJUBLJANA CENTER		
Opombe:	Pogoj: odlično znanje PHP ali JAVA.		
Šifra: 17240	DELO NA RAČUNALNIKU		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent
Trajanje:	DALJ ČASA	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	PO DOGOVORU	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Dopoldan
Lokacija:	LJUBLJANA MOSTE		
Opombe:	Delo na bazah podatkov. Računalništvo, informatika, oblikovanje internetnih strani, poznavanje SQL, zaželene izkušnje na področju MS SQL Server in Oracle.		
Šifra: 16522	PROGRAMIRANJE		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent
Trajanje:	ZA DALJ ČASA	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	PO DOGOVORU	Št. članov:	4
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	LJUBLJANA		
Opombe:	Razvoj iger, vizualizacija. Pogoj: C++, DirectX. Rabijo tudi 2 študenta za razvoj poslovnih aplikacij. Tu je pogoj: C++ in MFC		

ŠTUDENTSKO DELO IN ZAPOSLOVANJE MLADIH

Šifra: 19294	PROJEKTIRANJE		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent
Trajanje:	ZA DALJ ČASA, MOŽNOST R. Z.	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	PO DOGOVORU	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	LJUBLJANA BEŽIGRAD		
Opombe:	Arhitekturno projektiranje. Pogoji: študent 9. semestra ali absolvent FA, odlično Archicad, zaželjene izkušnje.		
Šifra: 16572	OBLIKOVANJE		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	LAHKO DALJ ČASA	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	1200 SIT/H ALI VEČ	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	LJUBLJANA ALI DELO NA DOMU		
Opombe:	Gre za oblikovanje spletnih strani . Pogoj: zaž. FLASH, izkušnje pri postavitvi internetnih strani. Delovni čas je fleksibilen.		
Šifra: 19825	DELO NA TERENU		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	DALJ ČASA	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	600 SIT/SOGLASJE	Št. članov:	6
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	LJUBLJANA LPP		
Opombe:	Pogoj je starost nad 18, angleški jezik - aktivno, Gre za zbiranje soglasij za dovoljenje za postavitev omrežja po stanovanjskih blokkih.		
Šifra: 19340	DELO NA TERENU		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent
Trajanje:	PO DOGOVORU	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	12000 SIT/STRANKO	Št. članov:	5
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	LJUBLJANA		
Opombe:	Pridobivanje naslovov potencialnih strank za finančne storitve (zavarovanja, varčevanja). Komunikativnost, lasten prevoz.		
Šifra: 16848	TRŽENJE		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent
Trajanje:	TAKOJ, ZA DALJ ČASA	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	600 SIT/H 2.TEDEN 800	Št. članov:	8
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Dopoldan
Lokacija:	LJUBLJANA CENTER		
Opombe:	Gre za tel. trženje nove slo. in eu zakonodaje, priročnikov in strokovnih seminarjev. Pogoj: vestnost, komunik., zanesljivost. Delovni čas od 8. do 15. ure.		
Šifra: 17456	POUČEVANJE		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	DALJŠI ČAS	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	PO DOGOVORU	Št. članov:	5
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	LJUBLJANA STEGNE IN PO SLOVENIJI		
Opombe:	Pogoj: absolvent tujega jezika (angleščine ali nemščine), lasten prevoz, izkušnje s poučevanjem v razredu, pripravljenost na poučevanje prek interneta in po podjetjih po Sloveniji		
Šifra: 19866	PRODAJA		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500

## ŠTUDENTSKO DELO IN ZAPOSLOVANJE MLADIH

Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent
Trajanje:	DALJ ČASA	Spol:	Ženski
Urna postavka:	750 SIT/H	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Izmensko
Lokacija:	LJUBLJANA CENTER		
Opombe:	Prodaja v otroški trgovini v centru mesta. Pogoji je končana trgovska, ekonomska, trgovska, ali aranžerska šola ali dokončana 6 stopnja izobrazbe oz. opravljen izpit za prodajalko.		
Šifra:	19322	PRODAJA	Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent
Trajanje:	DALJ ČASA	Spol:	Ženski
Urna postavka:	700 SIT/H	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Izmensko
Lokacija:	LJUBLJANA CENTER		
Opombe:	Obvezne izkušnje, komunikativnost. Del. čas je med tednom 14-19:30, v sredo 10-16, sobota pa do 14 ure. Dela se v trgovini z modnimi dodatki.		
Šifra:	17107	PRODAJA	Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	DALJŠI ČAS	Spol:	Ženski
Urna postavka:	600 SIT/H	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Popoldan
Lokacija:	LJUBLJANA CENTER		
Opombe:	Mora imeti končano srednjo ekonomsko, trgovsko ali komercialno šolo ali visjo stopnjo izobrazbe ali višji letnik EF, delo je od 15. do 18. ure, vse sobote od 9. do 13. ure		
Šifra:	20796	PROGRAMIRANJE	Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	1 MESEC	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	PO DOGOVORU	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	LJUBLJANA ŠIŠKA		
Opombe:	Izdelava spletnih strani, zahtevano znanje PHP, SQL, CSS		
Šifra:	20868	PROGRAMIRANJE	Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	ZA DALJ ČASA	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	PO DOGOVORU	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	LJUBLJANA		
Opombe:	Katerikoli programski jezik.		
Šifra:	18981	ANKETIRANJE	Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	PO DOGOVORU	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	2000 SIT/ANK.	Št. članov:	30
Regija:	PO SLOVENIJI	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	LJ.,MEDVODE,SELO PRI IHANU,ZG.PIRNIČE,TRZIN, VIR		
Opombe:	Terensko anketiranje o blagovnih znamkah. Zaželen lasten prevoz.		
Šifra:	19867	STROKOVNO DELO	Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent
Trajanje:	ZA DALJ ČASA	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	OD 25000 -100 000/POGODB	Št. članov:	1

ŠTUDENTSKO DELO IN ZAPOSLOVANJE MLADIH

Regija:	PO SLOVENIJI	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	PO SLOVENIJI		
Opombe:	Pridobivanje strank na terenu in delo v pisarni. Gre za pridobivanje strank za odškodninske odgovornosti. Delavni čas po dogovoru.		
Šifra: 16711	DEMONSTRATOR		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	ZA DALJ ČASA	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	800 SIT/H+STIMULACIJA	Št. članov:	4
Regija:	PO SLOVENIJI	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	PO SLOVENIJI		
Opombe:	Demonstracijsko - prezentacijsko trženje. Zahteva se pridnost in veselje do tovrstnega dela.		
Šifra: 20809	VODENJE		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	ZA DALJ ČASA	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	PO DOGOVORU	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Dopoldan
Lokacija:	LJUBLJANA VIČ		
Opombe:	Gre vodenje terena, tržnih raziskav s poldročja farmacije. Študent farmacije.		
Šifra: 14903	KURIR		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	ZA DALJ ČASA	Spol:	Moški
Urna postavka:	800-1000 SIT/H	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Izmensko
Lokacija:	PO LJUBLJANI		
Opombe:	Razvoz pošilk po Ljubljani z mopedom. Pogoji: poznavanje Ljubljane, B izpit, urejenost, komunikativnost. Delovnik je nekje med 9. in 16. uro. Dela se od ponedeljka do petka.		
Šifra: 19988	PRODAJA		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	ZA DALJ ČASA	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	750 SIT/H + STIMULACIJA	Št. članov:	2
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Izmensko
Lokacija:	LJUBLJANA CENTER		
Opombe:	Prodaja oblačil znanih blagovnih znamk. Pogoji: starost nad 18 let, končana srednja ekonomska, trgovska, aranžerska ali komercialna šola.		
Šifra: 20704	PRODAJA		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent
Trajanje:	ZA DALJ ČASA	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	700 SIT/H IN VEČ	Št. članov:	2
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Izmensko
Lokacija:	LJUBLJANA BTC		
Opombe:	Pomoč pri prodaji in pomoč pri prevzemanju blaga v skladišču. Pogoji: prijaznost, komunikativnost in izobrazba: trgovec, ekonomsko-komercialni, poslovni ali aranžerski tehnik, trgovska akademija		
Šifra: 20958	STROKOVNO DELO		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	ZA DALJ ČASA	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	PO DOGOVORU	Št. članov:	3
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	DOMA		
Opombe:	Načrtovanje tiskanih vezij. Pogoji: poznavanje programske opreme PROTEL, zaželjeno študent elektro		

ŠTUDENSKO DELO IN ZAPOSLOVANJE MLADIH

fakultete ali računalništva.			
Šifra: 20962	STROKOVNO DELO		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent
Trajanje:	2 MESECA	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	800 – 1000 SIT/H	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	LJUBLJANA		
Opombe:	Branje in popraviljanje prevodov strokovnih besedil s področja elektrotehnike. Pogoji: študent FE ali FRI, dobro znanje nemščine, občutek za slovenski jezik, dostop do interneta, lasten računalnik.		
Šifra: 20959	DELO S STRANKAMI		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	LAHKO ZA DALJ ČASA	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	DOBRO PLAČILO	Št. članov:	3
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	TERENSKO DELO + LJUBLJANA ŠIŠKA		
Opombe:	1. Finančno svetovanje. Delovni čas je fleksibilen. 2. Iskanje novih članov. (gre za dve različni deli).		
Šifra: 21273	PRODAJA		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	DALJ ČASA	Spol:	Ženski
Urna postavka:	OD 650 SIT DALJE	Št. članov:	2
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Izmensko
Lokacija:	LJUBLJANA CENTER		
Opombe:	Prodaja v trgovini s tekstilom, obvezne izkušnje, prijazna, komunikativna, dela se vsak dan.		
Šifra: 22287	ADMINISTRATIVNA DELA		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent
Trajanje:	DALJ ČASA	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	800 SIT/H	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Dopoldan
Lokacija:	LJUBLJANA ŠTEPANJSKO NASELJE		
Opombe:	Pogoj je angleški jezik - aktivno, B izpit, Office, višji letnik družboslovne smeri, komunikativnost, odgovornost, zanesljivost, zaželjene so izkušnje. Del. čas 7-15 h.		
Šifra: 22002	DELO NA RAČUNALNIKU		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent
Trajanje:	1 TEDEN	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	800 SIT/H	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Dopoldan
Lokacija:	LJUBLJANA ČRNUČE		
Opombe:	Tipkanje v excelu in wordu, zaželeno EF. Del. čas 9 - 16 h.		
Šifra: 22301	PROGRAMIRANJE		Tel.: 01/7298 333 GSM: 031/841 841
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent
Trajanje:	DALJ ČASA	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	PO PROJEKTU, OD 5EUR/H	Št. članov:	3
Regija:	PO SLOVENIJI	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	LJUBLJANA/MARIBOR+OSTALE REGIJE		
Opombe:	Iščejo resnega, dinamičnega in prilagodljivega razvijalca programske opreme za mobilne telefone na platformi Qtopia. Pogoj je znanje C/C++, zaželeno tudi Linux/UNIX.		
Šifra: 22550	VNOS PODATKOV V RAČUNALNIK		Tel.: 01/7298 333 GSM: 031/841 841
Začetek dela:	19.6.2006	Status:	Študent

ŠTUDENSKO DELO IN ZAPOSLOVANJE MLADIH

Trajanje:	2 MESECA	Spol:	Ženski
Urna postavka:	800 SIT/H	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Dopoldan
Lokacija:	LJUBLJANA		
Opombe:	Pogoj je Word, Excel, natančnost ter zanesljivost. Delovni čas od 8h do 16h.		
Šifra: 22551	ADMINISTRATIVNA DELA		Tel.: 01/241 2000 GSM: 041/31 41 51
Začetek dela:	26.6.2006	Status:	Študent
Trajanje:	1 MESEC	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	800 SIT/H	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Dopoldan
Lokacija:	LJUBLJANA CENTER		
Opombe:	Pogoj je Word, Excel, zaželjene izkušnje v administraciji.		
Šifra: 22578	PROMOCIJA		Tel.: 01/241 2000 GSM: 041/31 41 51
Začetek dela:	16.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	1 DAN	Spol:	Ženski
Urna postavka:	1000 SIT/H	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	LJUBLJANA		
Opombe:	Dela se cel dan.		
Šifra: 22569	DELO Z OTROKI		Tel.: 01/241 2000 GSM: 041/31 41 51
Začetek dela:	16.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	16. 6. - 26. 6.	Spol:	Ženski
Urna postavka:	750 SIT/H	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Izmensko
Lokacija:	LJUBLJANA - NOVE JARŠE		
Opombe:	Delo v otroški igralnici. Izmenski delovnik, cca. 6 ur dnevno, tudi med vikendom.		
Šifra: 22585	PROMOCIJA		Tel.: 01/530 44 55 GSM: 041/311 322
Začetek dela:	30.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	CCA. 2 MESECA	Spol:	Ženski
Urna postavka:	1000 SIT/H	Št. članov:	6
Regija:	PO SLOVENIJI	Delovnik:	Med vikendom
Lokacija:	MEJNI PREHODI		
Opombe:	Iščejo simpatične in komunikativne študentke za promocijo čokolad na mejnih prehodih Jelšane, Krvavi potok, Fernetiči, Rateče, Dragonja, Škofije.		
Šifra: 22587	ADMINISTRATIVNA DELA		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	ZA ČEZ POLETJE	Spol:	Ženski
Urna postavka:	800-900 SIT/H	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Dopoldan
Lokacija:	LJUBLJANA BEŽIGRAD		
Opombe:	Gre za lažje administrativno delo. Pogoj: komunikativnost, urejenost, fleksibilnost, zaž. izkušnje, obvezno študentka EKONOMIJE - 1. ali 2. letnik. Delo je od 9. do 13. ure.		
Šifra: 22575	RISANJE		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	TA MESEC POTEM PO DOGOVORU	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	PO DOGOVORU	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Dopoldan
Lokacija:	LJUBLJANA		

ŠTUDENTSKO DELO IN ZAPOSLOVANJE MLADIH

Opombe:	Risanje načrtov v autocad-u, študent gradbene fakultete.		
Šifra: 22584	ASISTENT		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent
Trajanje:	DALJ ČASA	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	PO DOGOVORU	Št. članov:	10
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	BEŽIGRAD ALI PO TERENU		
Opombe:	Delo asistenta/ke pri računalniških tečajih. Obvezno znanje paketa office. Komunikativnost. Zaželen lasten prevoz, ni pa nujno.		
Šifra: 22579	DELO NA TERENU		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	ZA DALJ ČASA	Spol:	Moški
Urna postavka:	PO DOGOVORU	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	LJUBLJANA- BRNIK - LJUBLJANA		
Opombe:	Gre za prevoz oseb, turistov s kombijem. Pogoji: B izpit, poznavanje Ljubljane, doma iz Ljubljane ali okolice, angl. Delo je 3-4x na teden, po 9 ur. Delovni čas fleksibilen. Relacija LJ. -Brnik-LJ.		
Šifra: 22583	KURIR		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	ZA VSAJ ENO LETO	Spol:	Moški
Urna postavka:	1200 SIT/H + 9L/100 KM	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Dopoldan
Lokacija:	PO LJUBLJANI		
Opombe:	Gre za kurirja z lastnim avtomobilom. Pogoji: poznavanje Ljubljane. Delo je od 9. do 15. ure.		
Šifra: 22572	DEGUSTACIJE		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	PO DOGOVORU	Spol:	Ženski
Urna postavka:	900 SIT/H	Št. članov:	3
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	LJUBLJANA		
Opombe:	Degustacija piškotkov in kruhkov po večjih trgovinah, druga polovica junija in prva polovica julija, dela se po 2 - 3x na teden po ves dan		
Šifra: 22556	VADITELJ		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	ZA DALJ ČASA	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	PO DOGOVORU	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Popoldan
Lokacija:	LJUBLJANA		
Opombe:	Gre za vaditelja aerobike. Pogoji: licenca za vaditelja aerobike, izkušnje. Delo je popoldan ali zvečer.		
Šifra: 22413	DELO S STRANKAMI		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent
Trajanje:	DALJ ČASA	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	CCA 1000 SIT/H	Št. članov:	20
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Izmensko
Lokacija:	LJUBLJANA CENTER		
Opombe:	Za delo v igralnici rabijo:6 valejk in 4 tehnike za zagotavljanje delovanja igralnih naprav. Začetek dela pozno pop., zaključek ob 4 uri zjutraj.		
Šifra: 22417	ANKETIRANJE		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500



ŠTUDENSKO DELO IN ZAPOSLOVANJE MLADIH

Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	PO DOGOVORU	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	1200 SIT/ANKETO	Št. članov:	30
Regija:	PO SLOVENIJI	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	PO SLOVENIJI		
Opombe:	Anketiranje po gospodinjstvih, dolžina ankete 30 minut, plačilo 1200 SIT + potni stroški. Pogoji je starost nad 18 let. Inštruktaža: četrtek 15. 6. ob 17. uri-Ljubljana in 16. 6. ob 18. uri-Maribor		
Šifra: 22501	POPIS PODATKOV		Tel.: 03/ 42 72 900 GSM: 051 306 409
Začetek dela:	1.7.2006	Status:	Študent
Trajanje:	21. 6. 06 - 15. 9. 06	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	1000 SIT/H + KILOMETRINA	Št. članov:	17
Regija:	PO SLOVENIJI	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	CE., KP., GORENJSKA, LJ, MB.,PREKMURJE, NG., DOLEN		
Opombe:	Pogoj je starost nad 19, lasten prevoz, terenska kontrola kmetijskih zemljišč, staleža živali , - zaželjeni študentje višjih letnikov geodezije, kmetijstva ter ostale biotehnične smeri		
Šifra: 19476	FIZIOTERAPIJA		Tel.: 01/530 44 55 GSM: 041/311 322
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent
Trajanje:	DALJ ČASA	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	OD 700 DO 950 SIT/H	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	LJUBLJANA BEŽIGRAD		
Opombe:	Iščejo fizioterapevta, pogoj je absolvent ustrezne smeri.		
Šifra: 20477	ADMINISTRATIVNA DELA		Tel.: 01/530 44 55 GSM: 041/311 322
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	DALJ ČASA	Spol:	Moški
Urna postavka:	750 SIT/H	Št. članov:	2
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	LJUBLJANA		
Opombe:	Pogoj je angleški jezik - aktivno, hrvaški jezik - aktivno, uporaba računalnika (predvsem MS Office); študent tehnične fakultete.		
Šifra: 19438	DELO NA TERENU		Tel.: 01/200-88-31 GSM: 051/302-500
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent
Trajanje:	ZA DALJ ČASA	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	900 SIT/H + STIMULACIJA	Št. članov:	20
Regija:	PO SLOVENIJI	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	LJUBLJANA, MARIBOR		
Opombe:	Delo za nevladno organizacijo, pridobivanje podpornikov. Dela se 4 ure/dan, 1 - 5x na teden, dopoldne ali popoldne. Pogoj: energičnost, volja do dela.		
Šifra: 21394	VADITELJ		Tel.: 01/241 2000 GSM: 041/31 41 51
Začetek dela:	15.6.2006	Status:	Študent
Trajanje:	ZA DLJE ČASA	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	PO DOGOVORU	Št. članov:	1
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	LJUBLJANA CENTER		
Opombe:	Iščejo študenta fakultete za šport za vodenje televadb. Delovni čas po dogovoru.		
Šifra: 21939	ANKETIRANJE		Tel.: 01/241 2000 GSM: 041/31 41 51
Začetek dela:	16.6.2006	Status:	Študent/Dijak
Trajanje:	EN DAN (16. 06)	Spol:	Moški/Ženski
Urna postavka:	900 SIT / URO	Št. članov:	10

postavka:			
Regija:	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	Delovnik:	Po dogovoru
Lokacija:	PO SLOVENIJI		
Opombe:	Anketiranje po Sloveniji, po bencinskih servisih.		

E študentski servis 2006b

## PRILOGA B:

### IZPIS PROSTIH DELOVNIH MEST OBJAVLJENIH NA SPLETNIH STRANEH ZAVODA RS ZA ZAPOSLOVANJE NA DAN 26. 06. 2006

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka FD71020:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	UČITELJ KLAVIRJE - KOREPETITOR - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	akademski glasbenik profesor za klaviaturne instrumente
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 12 mesecev
<b>Druge sposobnosti:</b>	Organizac.sposobnost sposobnost vod. manjših skupin
<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka FD71082:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	UČITELJ KLAVIRJA - KOREPETITOR - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	akademski glasbenik profesor za klaviaturne instrumente
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 12 mesecev
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	oster vid
<b>Druge sposobnosti:</b>	organizac.sposobnost sposobnost vod. manjših skupin
<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka BE55730:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	ZASTOPNIŠKI KANDIDAT - M/Ž

<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	ekonomski tehnik
<b>Alternativno:</b>	trgovinski poslovodja
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 3 mesece
<b>Vozniški izpit:</b>	B
<b>Druge sposobnosti:</b>	organizac.sposobnost komunikativnost
<b>Drugi pogoji:</b>	LASTNO PREVOZNO SREDSTVO

**Podatki o prostem delovnem mestu številka AK43309:**

<b>Opis delovnega mesta:</b>	OPERATER CNC IN LASER STROJIH - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	strojni tehnik
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Nedoločen čas
<b>Znanje jezikov:</b>	nemški jezik - zadovoljivo
<b>Računalniška znanja:</b>	računalniško oblikovanje - osnovno
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	ročne spretnosti
<b>Druge sposobnosti:</b>	organizac.sposobnost komunikativnost
<b>Drugi pogoji:</b>	AUTO CAD

**Podatki o prostem delovnem mestu številka BE73009:**

<b>Opis delovnega mesta:</b>	SODNI ZAPISNIKAR NA SODIŠČU - PISANJE PO NEPOSREDNEM DIKTATU NA GLAVNIH OBRAVNAVAH, NAROKIH IN ZASLIŠANJIH, SAMOSTOJNO SESTAVLJANJE ZAHTEVNEJŠIH DOPISOV, SKLEPOV, ODREDB SAMOSTOJNA OPRAVILA V ZVEZI Z VABLJENJEM NA GLAVNO OBRAVNAVO, UREJANJE SPISOV, TERJANJE IN IZTERJAVA TAKS, - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	administrativni tehnik
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 53 mesecev
<b>Delovne izkušnje:</b>	1 leto
<b>Računalniška znanja:</b>	urejevalniki besedil - zahtevno delo z bazami podatkov - zahtevno računalniško oblikovanje - zahtevno
<b>Zahtevane telesne</b>	oster vid

<b>sposobnosti:</b>	ročne spretnosti
<b>Druge sposobnosti:</b>	organizac.sposobnost komunikativnost
<b>Drugi pogoji:</b>	ZNANJE STROJEPISJA OZ.SLEPO IN DESETPRSTNO TIPKANJE

**Podatki o prostem delovnem mestu številka FA59505:**

<b>Opis delovnega mesta:</b>	KOMERCIALIST ZA PRODAJO VARILSKE OPREME - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	ekonomist za analize in planiranje
<b>Alternativno:</b>	inženir strojništva
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Nedoločen čas
<b>Vozniški izpit:</b>	B
<b>Znanje jezikov:</b>	angleški jezik - dobro nemški jezik - dobro
<b>Računalniška znanja:</b>	urejevalniki besedil - osnovno delo s preglednicami - osnovno delo z bazami podatkov - osnovno
<b>Druge sposobnosti:</b>	organizac.sposobnost komunikativnost
<b>Drugi pogoji:</b>	LAHKO ZAČETNIK

**Podatki o prostem delovnem mestu številka EX35271:**

<b>Opis delovnega mesta:</b>	ADMINISTRATIVNO - KOMERCIALNI REFERENT - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	ekonomski tehnik
<b>Alternativno:</b>	komercialni tehnik
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 6 mesecev
<b>Delovne izkušnje:</b>	2 leti
<b>Znanje jezikov:</b>	angleški jezik - dobro slovenski jezik - tekoče
<b>Računalniška znanja:</b>	urejevalniki besedil - osnovno delo s preglednicami - osnovno
<b>Drugi pogoji:</b>	MOŽNOST ZAPOSLOTITVE ZA NEDOLOČEN ČAS, DELO NA INTERNETU

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka EW76443:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	SVETOVALEC - PRODAJALEC - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	gradbeni tehnik
<b>Alternativno:</b>	višja strokovno izobrazba
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 12 mesecev
<b>Vozniški izpit:</b>	B
<b>Znanje jezikov:</b>	angleški jezik - dobro nemški jezik - zadovoljivo
<b>Računalniška znanja:</b>	urejevalniki besedil - osnovno delo s preglednicami - osnovno delo z bazami podatkov - zahtevno
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	oster vid ročne spretnosti
<b>Druge sposobnosti:</b>	komunikativnost
<b>Drugi pogoji:</b>	ZNANJE SLOVENSKEGA JEZIKA

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka FA60320:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	NATAKAR - KUHAR - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	kuhar
<b>Alternativno:</b>	kuhar natakarakar
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas
<b>Delovne izkušnje:</b>	1 leto
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	ročne spretnosti
<b>Druge sposobnosti:</b>	organizac.sposobnost komunikativnost sposobnost vod. manjših skupin
<b>Drugi pogoji:</b>	TUDI DVOIZMENSKO DELO

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka BE70431:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	DELAVEC NA RAZREZU PROFILOV - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	mizar

<b>Alternativno:</b>	srednja poklicna izobrazba
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Nedoločen čas
<b>Vozniški izpit:</b>	B
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	ročne spretnosti
<b>Druge sposobnosti:</b>	organizac.sposobnost
<b>Drugi pogoji:</b>	TEHNIČNA ŠMER IZOBR., PRIČAKUJEMO VESELJE DO DELA Z ŽAGO, NATANČOST, UREJENOST IN RED. NUDIMO PRIJETNO IN UREJENO DELOVNO OKOLJE, VARNO ZAPOSLOVANJE IN STIMULATIVNO PLAČILO

**Podatki o prostem delovnem mestu številka FA92183:**

<b>Opis delovnega mesta:</b>	PEČAR - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	pečar
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 12 mesecev
<b>Delovne izkušnje:</b>	2 leti
<b>Vozniški izpit:</b>	B
<b>Znanje jezikov:</b>	slovenski jezik - tekoče
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	ročne spretnosti
<b>Druge sposobnosti:</b>	komunikativnost

**Podatki o prostem delovnem mestu številka EE80096:**

<b>Opis delovnega mesta:</b>	SLIKOPLESKAR - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	slikopleskar
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 3 mesece
<b>Delovne izkušnje:</b>	6 mes.
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	oster vid ročne spretnosti fizična moč
<b>Drugi pogoji:</b>	LAHKO KATERAKOLI IZOBRAZBA Z USTREZNIMI DELOVNIMI IZKUŠNJI, KANDIDATI SO LAHKO IZ CELE SLOVENIJE

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka EZ03384:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	ČISTILEC - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	srednja poklicna izobrazba
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Nedoločen čas
<b>Delovne izkušnje:</b>	1 leto
<b>Vozniški izpit:</b>	B
<b>Znanje jezikov:</b>	slovenski jezik - tekoče
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	ročne spretnosti fizična moč
<b>Druge sposobnosti:</b>	organizac.sposobnost komunikativnost sposobnost vod. manjših skupin

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka BE70400:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	SESTAVLJALEC ROLET V PROIZVODNJI - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	srednja poklicna izobrazba
<b>Alternativno:</b>	srednja strokovna ali splošna izobrazba
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Nedoločen čas
<b>Vozniški izpit:</b>	B
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	ročne spretnosti
<b>Drugi pogoji:</b>	TEHNIČNA SMER IZOBR., VESELJE DO SESTAVLJANJA IN USTVARJANJA, TEHNIČNO SPRETNOST IN IZNAJDLJIVOST PRI DELU. NUDIMO UREJENO DELOVNO OKOLJE, VARNO ZAPOSLOVANJE IN STIMULATIVNO PLAČO.

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka AP03361:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	TEHNIK ZDRAVSTVENE NEGE - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	tehnik zdravstvene nege
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 12 mesecev
<b>Vozniški izpit:</b>	B

<b>Znanje jezikov:</b>	slovenski jezik - tekoče
<b>Računalniška znanja:</b>	urejevalniki besedil - osnovno delo s preglednicami - osnovno
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	ročne spretnosti
<b>Druge sposobnosti:</b>	organizac.sposobnost komunikativnost sposobnost vod. manjših skupin
<b>Drugi pogoji:</b>	POZNAVANJE ODRASLIH OSEB Z MOTNJO V DUŠEVNEM RAZVOJU, OBVLADANJE VOŽNJE KOMBIJA

**Podatki o prostem delovnem mestu številka AJ71990:**

<b>Opis delovnega mesta:</b>	TESARSKA DELA - DELOVNO MESTO JE V SELO PRI IHANU - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	tesar
<b>Alternativno:</b>	mizar
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 9 mesecev
<b>Delovne izkušnje:</b>	2 leti
<b>Vozniški izpit:</b>	B
<b>Znanje jezikov:</b>	slovenski jezik - zadovoljivo
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	fizična moč
<b>Drugi pogoji:</b>	USPEŠNO OPRAVLJEN ZDRAVNIŠKI PREGLED ZA DELO NA VIŠINI;DELO NI PRIMERNO ZA DELAVCA Z OKVARO GIBAL, ALKOHOLIKA, NARKOMANA

**Podatki o prostem delovnem mestu številka EW64051:**

<b>Opis delovnega mesta:</b>	VODJA FINANČNO LOGISTIČNE PODPORE- LOGISTIČNO VODENJE,SKRB ZA PRAV.DOBAVE KUPCU IN VZDRŽEV.NIVOJA ZALOG,ORAČUN IN FAK.MATERIALA IN STORITEV,FINANČNI NADZOR IN PRIPRAVA FIN.POROČIL O POSLOVANJU - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	univerzitetni diplomirani ekonomist
<b>Alternativno:</b>	univerzitetni diplomirani organizator
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 12 mesecev
<b>Znanje jezikov:</b>	angleški jezik - zadovoljivo
<b>Računalniška znanja:</b>	urejevalniki besedil - osnovno



	delo s preglednicami - zahtevno delo z bazami podatkov - osnovno
<b>Drugi pogoji:</b>	ZADOVOLJIVO ZNANJE NEMŠKEGA ALI RUSKEGA JEZIKA

**Podatki o prostem delovnem mestu številka EW75100:**

<b>Opis delovnega mesta:</b>	VOZNIK AVTOBUSA - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	voznik avtobusa
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 12 mesecev
<b>Delovne izkušnje:</b>	3 leta
<b>Vozniški izpit:</b>	C D E
<b>Znanje jezikov:</b>	slovenski jezik - tekoče
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	oster vid
<b>Druge sposobnosti:</b>	komunikativnost

**Podatki o prostem delovnem mestu številka EW75218:**

<b>Opis delovnega mesta:</b>	VOZNIK TOVORNJAKA - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	voznik avtomehanik
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 12 mesecev
<b>Delovne izkušnje:</b>	2 leti
<b>Računalniška znanja:</b>	urejevalniki besedil - osnovno delo s preglednicami - osnovno
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	oster vid ročne spretnosti fizična moč
<b>Druge sposobnosti:</b>	organizac.sposobnost komunikativnost sposobnost vod. manjših skupin
<b>Drugi pogoji:</b>	NABAVA IN SKLADIŠČENJE

**Podatki o prostem delovnem mestu številka FA92962:**

<b>Opis delovnega mesta:</b>	VOZNIK TOVORNJAKA - M/Ž
------------------------------	-------------------------

<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	voznik avtomehanik
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas
<b>Vozniški izpit:</b>	C E

**Podatki o prostem delovnem mestu številka AD01619:**

<b>Opis delovnega mesta:</b>	VOZNIK AVTOMEHANIK - VOZNIK TOVORNEGA VOZILA V MEDNARODNEM PROMETU - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	voznik avtomehanik
<b>Nacionalna poklicna kvalifikacija:</b>	voznik v cestnem prometu
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 6 mesecev
<b>Delovne izkušnje:</b>	1 leto
<b>Vozniški izpit:</b>	B C E
<b>Drugi pogoji:</b>	OSNOVNO ZNANJE NEMŠKEGA ALI ANGLEŠKEGA JEZIKA

**Podatki o prostem delovnem mestu številka BE51482:**

<b>Opis delovnega mesta:</b>	ZOBNA ASISTENTKA - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	zdravstveni tehnik
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Nedoločen čas
<b>Delovne izkušnje:</b>	10 let
<b>Računalniška znanja:</b>	urejevalniki besedil - osnovno poznavanje računalniških omrežij - osnovno poznavanje operacijskih sistemov - osnovno
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	ročne spretnosti
<b>Druge sposobnosti:</b>	organizac.sposobnost komunikativnost
<b>Drugi pogoji:</b>	NEKADILKA

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka EW75235:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	ŽELEZOKRIVEC - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	železokrivec
<b>Alternativno:</b>	krivilec armatur
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 12 mesecev
<b>Delovne izkušnje:</b>	2 leti
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	oster vid ročne spretnosti fizična moč
<b>Druge sposobnosti:</b>	organizac.sposobnost komunikativnost sposobnost vod. manjših skupin

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka BE76144:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	SAMOSTOJNI KOMERCIALIST - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	diplomirani ekonomist (vs)
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 12 mesecev
<b>Delovne izkušnje:</b>	1 leto
<b>Vozniški izpit:</b>	B
<b>Znanje jezikov:</b>	angleški jezik - tekoče italijanski jezik - osnovno
<b>Računalniška znanja:</b>	urejevalniki besedil - osnovno delo s preglednicami - osnovno delo z bazami podatkov - osnovno
<b>Druge sposobnosti:</b>	organizac.sposobnost komunikativnost

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka BE76204:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	RAZVOJNI TEHNOLOG - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	diplomirani inženir metalurgije (vs)
<b>Alternativno:</b>	inženir metalurgije
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 12 mesecev
<b>Vozniški izpit:</b>	B

<b>Znanje jezikov:</b>	angleški jezik - dobro
<b>Računalniška znanja:</b>	urejevalniki besedil - osnovno delo s preglednicami - osnovno delo z bazami podatkov - osnovno
<b>Druge sposobnosti:</b>	organizac.sposobnost komunikativnost sposobnost vod. manjših skupin
<b>Drugi pogoji:</b>	FLEKSIBILNOST

**Podatki o prostem delovnem mestu številka ES13635:**

<b>Opis delovnega mesta:</b>	SERVISER (ELEKTRIČAR) ELEKTRONIK - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	elektrotehnik elektronik
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Nedoločen čas
<b>Delovne izkušnje:</b>	3 leta
<b>Vozniški izpit:</b>	B
<b>Druge sposobnosti:</b>	komunikativnost
<b>Drugi pogoji:</b>	ZAŽELJENO ZNANJE NEMŠKEGA ALI ANGLEŠKEGA JEZIKA

**Podatki o prostem delovnem mestu številka BD32304:**

<b>Opis delovnega mesta:</b>	POMOŽNI ZAVAROVALNI ZASTOPNIK - ISKANJE MOREBITNIH ZAVAROVANCEV ZA PREMOŽENJSKA IN ŽIVLJENJSKA ZAVAROVANJA - OBMOČJE GROSUPLJE Z OKOLICO - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	gimnazijski maturant
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 6 mesecev
<b>Vozniški izpit:</b>	B
<b>Znanje jezikov:</b>	angleški jezik - dobro
<b>Računalniška znanja:</b>	urejevalniki besedil - zahtevno delo s preglednicami - osnovno
<b>Druge sposobnosti:</b>	organizac.sposobnost komunikativnost
<b>Drugi pogoji:</b>	LAHKO KATERAKOLI SREDNJA ŠOLA, MOŽNOST ZAPOSLOTITVE ZA NEDOLOČEN ČAS, SLOVENSKO DRŽAVLJANSTVO, LASTEN PREVOZ, POGOJ JE ZAKLJUČENO IZOBRAŽEVANJE (REDNO ALI IZREDNO)

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka EN14634:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	REFERENT TEHNOLOŠKE PRIPRAVE PROIZVODNJE (TEHNOLOŠKO ZNANJE PRI OBDELAVI NERJAVEČE PLOČEVINE; POZN. VARJENJA NERJAVEČIH MATERIALOV; POZN. NORMIRANJA IZDELAVNIH ČASOV) - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	inženir strojništva
<b>Alternativno:</b>	strojni tehnik
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Nedoločen čas
<b>Delovne izkušnje:</b>	5 let
<b>Vozniški izpit:</b>	B
<b>Računalniška znanja:</b>	urejevalniki besedil - zahtevno delo s preglednicami - zahtevno delo z bazami podatkov - zahtevno
<b>Drugi pogoji:</b>	DELOVNIH IZKUŠENJ 5 - 10 LET; ZNANJE NEMŠKEGA ALI ANGLEŠKEGA JEZIKA; KREATIVNOST, INOVATIVNOST

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka FA97666:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	KUHAR - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	kuhar
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Nedoločen čas
<b>Vozniški izpit:</b>	B
<b>Druge sposobnosti:</b>	komunikativnost

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka FA91282:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	PRIPRAVLJALEC HITRE HRANE MOBILNA PRIKOLICA (KEBAP IN BUREK) - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	kuhar
<b>Alternativno:</b>	prodajalec
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 1 mesec
<b>Druge sposobnosti:</b>	komunikativnost

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka FA02735:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	DELAVEC V MIZARSKI DELAVNICI - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	lesarski tehnik
<b>Alternativno:</b>	mizar
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	ročne spretnosti
<b>Drugi pogoji:</b>	DEL. IZKUŠNJE

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka ET99133:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	VODJA PROIZVODNJE - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	lesarski tehnik
<b>Alternativno:</b>	lesar
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Nedoločen čas
<b>Delovne izkušnje:</b>	2 leti
<b>Druge sposobnosti:</b>	organizac.sposobnost komunikativnost sposobnost vod. manjših skupin
<b>Drugi pogoji:</b>	DELOVNO MESTO JE V GROSUPLJU;TABORSKA C.36; ZAŽELJENO IZPIT ZA VILIČARJA

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka EP04126:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	MIZAR - IZDELOVANJE POHIŠTVA - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	mizar
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Nedoločen čas
<b>Vozniški izpit:</b>	B
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	oster vid ročne spretnosti
<b>Druge sposobnosti:</b>	komunikativnost

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka BE47856:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	MIZAR - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	mizar
<b>Alternativno:</b>	lesarski tehnik
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 12 mesecev
<b>Delovne izkušnje:</b>	1 leto
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	oster vid ročne spretnosti

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka ED16771:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	NATAKAR - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	natakar
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 24 mesecev
<b>Druge sposobnosti:</b>	komunikativnost
<b>Drugi pogoji:</b>	MOŽ.ZAP.ZA NED.ČAS; KANDIDATI SO LAHKO TUDI IZ TREBNJEGA

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka EU10525:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	NATAKAR - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	natakar
<b>Alternativno:</b>	srednja poklicna izobrazba
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 3 mesece
<b>Delovne izkušnje:</b>	1 leto
<b>Vozniški izpit:</b>	B
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	oster vid ročne spretnosti
<b>Druge sposobnosti:</b>	komunikativnost

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka EW45358:</b>	
---	--

<b>Opis delovnega mesta:</b>	POMOŽNA GRADBENA DELA - POLAGALEC - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	osnovnošolska izobrazba
<b>Alternativno:</b>	pečar
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 12 mesecev
<b>Vozniški izpit:</b>	B
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	oster vid ročne spretnosti fizična moč

**Podatki o prostem delovnem mestu številka ES07692:**

<b>Opis delovnega mesta:</b>	PRODAJA HIŠNEGA TEKSTILA V IVANČNI GORICI - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	prodajalec
<b>Alternativno:</b>	komercialist
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 6 mesecev
<b>Delovne izkušnje:</b>	3 leta
<b>Vozniški izpit:</b>	B
<b>Znanje jezikov:</b>	angleški jezik - dobro slovenski jezik - tekoče
<b>Računalniška znanja:</b>	urejevalniki besedil - osnovno delo s preglednicami - osnovno
<b>Druge sposobnosti:</b>	organizac.sposobnost komunikativnost

**Podatki o prostem delovnem mestu številka BE80117:**

<b>Opis delovnega mesta:</b>	STREŽBA V MANJŠEM LOKALU - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	prodajalec
<b>Alternativno:</b>	natakar
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 12 mesecev
<b>Drugi pogoji:</b>	NADOMEŠČANJE DELAVKE NA PORODNIŠKEM DOPUSTU, DELO JE MOŽNO TUDI ZA KRAJŠI DELOVNI ČAS PO DOGOVORU



<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka BE69923:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	SLAŠČIČAR-KONDITOR - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	slaščičar
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Nedoločen čas
<b>Vozniški izpit:</b>	B
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	ročne spretnosti
<b>Druge sposobnosti:</b>	organizac.sposobnost
<b>Drugi pogoji:</b>	ZAŽELJENA STA VOLJA, PREDANOST IN ZAINTERESIRANOST ZA DELO TER SMISEL ZA INOVACIJE.

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka ET99147:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	SKLADIŠČNIK - VILIČARIST - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	Srednja poklicna izobrazba
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Nedoločen čas
<b>Delovne izkušnje:</b>	2 leti
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	ročne spretnosti fizična moč
<b>Druge sposobnosti:</b>	komunikativnost sposobnost vod. manjših skupin
<b>Drugi pogoji:</b>	DELO V LESNI PREDELAVI NA LOKACIJI TABORSKA C. 36, GROSUPLJE

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka BE72034:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	IZVAJANJE DEL IN NALOG POTEKA V DELAVNICI NA ISTEM NASLOVU. NALOGE :PODAJANJE KOVINSKIH OBDELOVANČEV CNC STRUŽNICAM, SORTIRANJE OBDELOVANČEV V USTREZNE EMBALAŽE - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	strojni obdelovalec kovin specialist
<b>Alternativno:</b>	strojni tehnik
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 12 mesecev

<b>Vozniški izpit:</b>	B
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	oster vid fizična moč

**Podatki o prostem delovnem mestu številka BE75382:**

<b>Opis delovnega mesta:</b>	OPERATER LINIJE - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	strojni tehnik
<b>Alternativno:</b>	ključavničar
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Nedoločen čas
<b>Delovne izkušnje:</b>	1 leto
<b>Znanje jezikov:</b>	angleški jezik - zadovoljivo
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	oster vid ročne spretnosti fizična moč

**Podatki o prostem delovnem mestu številka EB44120:**

<b>Opis delovnega mesta:</b>	DELO NA CNC PREBIJALNEM STROJU (POMOČ PRI OSTALIH DELOVNIH OPERACIJAH V PROIZVODNJI ELEKTRIČNIH PEČIC ZA PREHRANO; RAZREZ, VRTANJE, BRUŠENJE, MONTAŽA, RAZLIČNA ROČNA DELA; MONTAŽA NA TERENU) – M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	strojni tehnik
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Nedoločen čas
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	ročne spretnosti
<b>Druge sposobnosti:</b>	komunikativnost
<b>Drugi pogoji:</b>	DELOVNE IZKUŠNJE

**Podatki o prostem delovnem mestu številka FA02584:**

<b>Opis delovnega mesta:</b>	VZGOJITELJ PREDŠOLSКИH OTROK - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	varuh predšolskih otrok
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 12 mesecev

<b>Delovne izkušnje:</b>	1 leto
<b>Znanje jezikov:</b>	slovenski jezik - tekoče
<b>Računalniška znanja:</b>	urejevalniki besedil - osnovno delo s preglednicami - osnovno
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	oster vid ročne spretnosti fizična moč
<b>Druge sposobnosti:</b>	organizac.sposobnost komunikativnost sposobnost vod. manjših skupin

**Podatki o prostem delovnem mestu številka FA02600:**

<b>Opis delovnega mesta:</b>	VZGOJITELJ PREDŠOLSКИH OTROK - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	varuh predšolskih otrok
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Nedoločen čas
<b>Delovne izkušnje:</b>	1 leto
<b>Znanje jezikov:</b>	slovenski jezik - tekoče
<b>Računalniška znanja:</b>	urejevalniki besedil - osnovno delo s preglednicami - osnovno
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	oster vid ročne spretnosti fizična moč
<b>Druge sposobnosti:</b>	organizac.sposobnost komunikativnost sposobnost vod. manjših skupin

**Podatki o prostem delovnem mestu številka FA02598:**

<b>Opis delovnega mesta:</b>	VZGOJITELJ PREDŠOLSКИH OTROK - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	vzgojitelj predšolskih otrok
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Nedoločen čas
<b>Delovne izkušnje:</b>	1 leto
<b>Znanje jezikov:</b>	slovenski jezik - tekoče
<b>Računalniška znanja:</b>	urejevalniki besedil - osnovno delo s preglednicami - osnovno
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	oster vid ročne spretnosti fizična moč
<b>Druge sposobnosti:</b>	organizac.sposobnost

	komunikativnost sposobnost vod. manjših skupin sposobnost vod. večjih skupin
--	--

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka EW71003:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	VZGOJITELJ PREDŠOLSКИH OTROK - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	vzgojitelj predšolskih otrok
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 12 mesecev
<b>Delovne izkušnje:</b>	1 leto
<b>Znanje jezikov:</b>	slovenski jezik – tekoče
<b>Računalniška znanja:</b>	urejevalniki besedil – osnovno delo s preglednicami - osnovno
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	oster vid ročne spretnosti fizična moč
<b>Druge sposobnosti:</b>	organizac.sposobnost komunikativnost sposobnost vod. manjših skupin sposobnost vod. večjih skupin

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka BD92030:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	KUHAR, SKRBI ZA RED IN ČISTOČO DELOVNEGA MESTA, DELI HRANO NA SAMOPOSTREŽNI LINIJI, ODGOVARJA ZA KVALITETO PRIPRAVLJENIH JEDI, EKONOMOČNO RABO ŽIVIL, RED IN ČISTOČO V KUHINJI - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	kuhar
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 6 mesecev
<b>Vozniški izpit:</b>	B
<b>Računalniška znanja:</b>	urejevalniki besedil - osnovno delo s preglednicami - osnovno delo z bazami podatkov - osnovno
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	ročne spretnosti fizična moč
<b>Druge sposobnosti:</b>	organizac.sposobnost komunikativnost sposobnost vod. manjših skupin
<b>Drugi pogoji:</b>	USTREZNA PRIPOROČILA

<b>Podatki o prostem delovnem mestu številka BE57912:</b>	
<b>Opis delovnega mesta:</b>	MESAR – REZANJE IN PRIPRAVLJANJE MESA TER RIB - DELOVNO MESTO V IDRIJI - M/Ž
<b>Išče se:</b>	Delavec
<b>Poklicna/strokovna izobrazba:</b>	mesar
<b>Trajanje zaposlitve:</b>	Določen čas - 3 mesece
<b>Delovne izkušnje:</b>	1 leto
<b>Zahtevane telesne sposobnosti:</b>	oster vid ročne spretnosti
<b>Druge sposobnosti:</b>	komunikativnost
<b>Drugi pogoji:</b>	DRŽAVLJANSTVO R SLOVENIJE, POTRDILO O NEKAZNOVANJU. KANDIDATI NAJ PISNE VLOGE Z DOKAZILI O IZPOLNJEVANJU POGOJEV POŠLJEJO NA NASLOV: ENGROTUŠ D.O.O., KADROVSKA SLUŽBA, CESTA V TRNOVLJE 10 A, 3000 CELJE (ZA PE IDRIJA).

Zavod RS za zaposlovanje 2006e